



**Universidad de Jaén**

Facultad de Ciencias Sociales  
y Jurídicas

# **LA ECONOMÍA COLABORATIVA A TRAVÉS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVEROO Y GLOVO**

**ALUMNO: ANDREA LÁZARO CANO**

**Mayo de 2019**

## **RESUMEN**

Debido a los grandes cambios que estamos viviendo y a las nuevas tecnologías, se están modificando las formas de prestación de servicios. Ello ha provocado el nacimiento de la economía colaborativa, lo que a su vez ha hecho que surjan numerosas plataformas digitales. Dando lugar a que los trabajos sean realizados por trabajadores autónomos, cuando en realidad se trata de trabajadores por cuenta ajena, según indican los nuevos indicios de laboralidad. Con ello, se analizará el nuevo modelo de negocio empleado por las plataformas digitales y su impacto en las relaciones laborales, para así poder determinar el encaje de las nuevas formas de trabajo en el ordenamiento jurídico-laboral español y repensar las fronteras del derecho del trabajo para garantizar que su objetivo.

## **PALABRAS CLAVE**

Economía colaborativa, gig economy, trabajo en plataformas digitales, trabajador por cuenta ajena, trabajo autónomo, Deliveroo, Glovo.

## **ABSTRACT**

Due to the big changes we are experiencing and the new technologies, the forms of service provision are being modified. This has led to the emergence of the collaborative economy, which in turn has led to the emergence of numerous digital platforms. Giving place to that the works are carried out by independent workers, when in fact they are employed workers, according to indicate the new indications of labor. This will analyze the new business model used by digital platforms and its impact on labor relations, in order to determine the fit of new forms of work in the Spanish labor law and rethink the boundaries of labor law to guarantee that your goal.

## **KEY WORDS**

Sharing economy, gig economy, platform work, employee, self-employed worker, Deliveroo, Glovo.

## **ABREVIATURAS**

|             |                                                             |
|-------------|-------------------------------------------------------------|
| ALEH        | Acuerdo Marco Laboral de Hostelería                         |
| Art.        | Artículo                                                    |
| BOE         | Boletín Oficial del Estado                                  |
| CCOO        | Confederación Sindical de Comisiones Obreras                |
| CEAT        | Confederación Española de Autónomos                         |
| DISP. ADIC. | Disposición Adicional                                       |
| ET          | Estatuto de los Trabajadores                                |
| FEHR        | Confederación Empresarial de Hostelería de España           |
| LETA        | Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo                    |
| LGSS        | Ley General de la Seguridad Social.                         |
| OCDE        | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos |
| RETA        | Régimen Especial de Trabajadores Autónomos                  |
| TRADE       | Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente              |
| UGT         | Sindicato de Unión General de Trabajadores                  |

## ÍNDICE

|                                                                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN.....                                                                                                                                                     | 7  |
| CAPÍTULO PRIMERO. NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....                                                                                                        | 7  |
| 1. Economía colaborativa como fórmula relevante.....                                                                                                                  | 8  |
| 2. Transición conceptual hacia la gig economy.....                                                                                                                    | 10 |
| 3. Modelo actual de negocio en las plataformas digitales de la gig economy...                                                                                         | 12 |
| CAPÍTULO SEGUNDO. CONTROVERTIDO ENCAJE DE ESAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EN LA REGULACIÓN ACTUAL DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA.....                                         | 13 |
| 1. ¿Falta de regulación, desprotección y encubrimiento de la relación de trabajo?.....                                                                                | 13 |
| 2. Análisis de la relación que une a quienes realizan la actividad productiva con las empresas de naturaleza colaborativa (o pretendida naturaleza colaborativa)..... | 15 |
| 2.1. Posibles soluciones.....                                                                                                                                         | 18 |
| 3. ¿Es necesario una tercera categoría para el trabajo en plataformas digitales?..                                                                                    | 19 |
| 4. Sectores de fuerte implantación .....                                                                                                                              | 21 |
| 4.1. Trabajador/a Doméstico frente a Empresas de Limpieza.....                                                                                                        | 21 |
| 4.2 Trabajadores del Sector del Transporte frente a Uber, Blablacar, Cabify.....                                                                                      | 21 |
| CAPÍTULO TERCERO. NATURALEZA JURÍDICA DE ESTE TIPO DE PRESTACIONES DE SERVICIOS.....                                                                                  | 21 |
| 1. La generalización del trabajo autónomo.....                                                                                                                        | 21 |
| 2. Dudas acerca de la naturaleza jurídica del trabajo a través de plataformas digitales.....                                                                          | 24 |

|                                                                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3. Elementos de la laboralidad efectiva: negada formalmente.....                                                                                             | 27 |
| CAPÍTULO CUARTO. FALTA DE GARANTÍAS DE EMPLEABILIDAD, ECONÓMICA, PRESTACIONAL Y DE SALUD (LA INTEMPERIE COMO LUGAR DE TRABAJO Y DE ESPERA).....              | 31 |
| 1. La vulnerabilidad de los trabajadores de las plataformas digitales.....                                                                                   | 31 |
| 2. Encuadramiento en la Seguridad Social de los trabajadores en plataformas digitales.....                                                                   | 33 |
| CAPÍTULO QUINTO. LA ECONOMÍA DIGITAL Y ACCIÓN SINDICAL.....                                                                                                  | 36 |
| 1. Nuevo contexto para la organización y acción sindical.....                                                                                                | 36 |
| 2. Acción sindical: Consistencia organizativa.....                                                                                                           | 38 |
| 3. Retos del sindicalismo.....                                                                                                                               | 41 |
| 4. La posición de los sindicatos ante el trabajo a través de plataformas virtuales..                                                                         | 43 |
| 5. Diversidad de posiciones y de opciones instrumentales en la defensa colectiva de quienes llevan a cabo una actividad productiva en estas plataformas..... | 46 |
| CAPÍTULO SEXTO. EMPRESAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL SECTOR.....                                                                                                  | 50 |
| 1. Introducción.....                                                                                                                                         | 50 |
| 2. Deliveroo.....                                                                                                                                            | 52 |
| 3. Glovo.....                                                                                                                                                | 56 |
| CONCLUSIONES.....                                                                                                                                            | 63 |
| BIBLIOGRAFÍA.....                                                                                                                                            | 64 |
| WEBGRAFÍA.....                                                                                                                                               | 67 |
| ÍNDICE DE JURISPRUDENCIA.....                                                                                                                                | 69 |
| ÍNDICE DE LEGISLACIÓN.....                                                                                                                                   | 70 |

## INTRODUCCIÓN

Desde estos últimos años hasta hoy día, es muy habitual escuchar en los diferentes medios de comunicación el término de economía colaborativa. Ello se debe al gran avance tecnológico que estamos viviendo con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en las redes sociales, junto con la dinamicidad de los mercados económicos.

Este término es usado coloquialmente en referencia a todas aquellas empresas que intermedian en la oferta y demanda de bienes o de prestación de servicios a través de una plataforma virtual, como puede ser una página web, una aplicación telefónica...

Como consecuencia de ello, se han implantado grandes plataformas digitales de intermediación, creando nuevos modelos de negocio y nuevas formas de trabajar, dando a mostrar la tendencia flexibilizadora del mercado de trabajo y la consecuente precarización de las relaciones laborales. Provocando todo eso un aumento del poder del empresario en cuanto su capacidad para adoptar decisiones sobre contratación, cambios de las condiciones de trabajo y despido.

Con todo, a lo largo de este trabajo vamos a partir de las ideas más generales hasta llegar a lo más concreto, comenzando por ver las nuevas formas de organización del trabajo que han surgido con la economía colaborativa y la transición de esta hacia la gig economy. Tras ello, se analizará el controvertido encaje de estas nuevas formas en la regulación actual de la actividad productiva hasta llegar a concretar la naturaleza jurídica de este tipo de prestaciones de servicios. A continuación, se verá la protección social de la que gozan este tipo de trabajadores y la posición de los sindicatos al respecto. Para, finalmente, concluir entrando de lleno en las empresas más significativas del sector para ver su evolución, como es en nuestro caso, de comida de reparto a domicilio: Deliveroo y Glovo.

Se trata de un tema complejo y de gran dificultad, pues hasta ahora poco hay analizado al respecto por parte de la doctrina. Además, van apareciendo constantemente nuevas sentencias en las que los pronunciamientos han sido muy variados a la hora de calificar estas relaciones jurídico laborales, desde trabajadores autónomos a falsos autónomos o trabajadores por cuenta ajena, como podremos ver a lo largo del trabajo.

## CAPÍTULO PRIMERO. NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 1. Economía colaborativa como fórmula relevante

A la hora de definir lo que es la economía colaborativa debemos tener en cuenta que es un concepto ambiguo y complejo. Partiendo de sus posibles orígenes vemos que puede proceder del consumo colaborativo acuñado por FELSON Y SPAETH en 1978 a partir de la teoría de Hawley (1950) sobre estructuras comunitarias y actividades sostenibles<sup>1</sup>. Las definiciones, inicialmente, se basaban en la motivación altruista<sup>2</sup>, pero esta proposición de STOKES, K *“no resulta aplicable al conjunto, debido a la propagación y la extensión de los modelos de intercambio con fines eminentemente lucrativos”*. Se vislumbra, por tanto, una división entre los que son partidarios de una economía colaborativa plenamente abierta y centrada en compartir y los que ven una oportunidad de negocio y apertura de nuevos mercados.

El concepto de “economía colaborativa” proviene de la expresión “sharing economy” y, también, fue divulgada separadamente por LISA GANSKY y RACHEL BOOTSMAN con Roo Rogers en 2010. Se trata una traducción profesional y generalizada en la actualidad, que se centra en el consumo y la intermediación de las redes entre los usuarios o consumidores<sup>3</sup>.

Con todo lo dicho, vemos que el debate sobre la conceptualización de la economía colaborativa no se centra en la existencia o no de ánimo de lucro, que lo hay mayoritariamente, sino en la existencia de disposición o no de los intermediarios del servicio a compartir el valor creado con los usuarios que le han ayudado a generarlo<sup>4</sup>.

En consecuencia, bajo el concepto de economía colaborativa tenemos un conjunto heterogéneo, emergente, de rápido cambio y evolución, el cual, da cobertura a modos de producción y consumo por el que los agentes comparten archivos, bienes o servicios normalmente infrautilizados a cambio o no de un valor monetarios. La interacción de

---

<sup>1</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018), “Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico”, Aranzadi, p. 40.

<sup>2</sup> STOKES, K. (2014). *Entendiendo la economía colaborativa del Reino Unido*. Londres, Nesta.

<sup>3</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018), “Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico”, Aranzadi, p. 40.

<sup>4</sup> TRILLAS, A., “El peligro no es sólo China: son los robots”, Alternativas Económicas, n.º 40, 2016, pp. 32-34.

estas nuevas relaciones de intercambio suele tener lugar mediante la intermediación plataformas sociales digitales, especialmente, a través de internet y de la web 2.0<sup>5</sup>.

Si atendemos a STOKES<sup>6</sup> la economía colaborativa se caracteriza por el “*uso de Internet para conectar redes de distribución de personas y bienes con el fin de obtener activos, tales como bienes, tiempo, capacidades, espacios y recursos financieros*”.

En este sentido BELK distingue la economía “verdaderamente colaborativa” que sería “*aquella que permite un acceso temporal al bien sin necesidad de satisfacer tasas ni compensaciones y sin que se traspase la propiedad*”<sup>7</sup>. Pero, debido a lo anteriormente dicho, hay una buena parte en la que los intercambios se realizan a través de las plataformas digitales, donde una gran mayoría tienen ánimo de lucro y, por lo tanto, no entrarían dentro de esta categoría. Es el caso de las grandes organizaciones como Uber o Airbnb que son de “consumo basado en el acceso” el conjunto de transacciones se realiza a través del mercado y no implica un cambio de propiedad, pero responden a modelos de economía capitalista<sup>8</sup>.

BOSTMAN<sup>9</sup> define la economía colaborativa como “*la erigida sobre redes distribuidas de personas y comunidades conectados que cambian la forma de crear, consumir, financiarse y aprender, contraponiéndolo a lo tradicional en las instituciones centralizadas, basándose en los siguientes preceptos: producción, consumo, finanzas y educación*”.

Por último y no menos importante, se ha de tener en cuenta el gran desarrollo que han tenido y tienen las tecnologías digitales como motor de la economía colaborativa, distinguiendo una serie de consecuencias que son la base de la aparición de la economía colaborativa<sup>10</sup>:

---

<sup>5</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018), “Nuevo contexto para el trabajo...” op. Cit., Aranzadi, p. 41.

<sup>6</sup> STOKES, K., “Entendiendo y configurando la economía colaborativa”, en Atkinson, RD, McTernan, M. y Reed, A. (eds.) Compartiendo el éxito de la economía digital, Rowman y Littlefield, Londres, 2015, pp 41-48.

<sup>7</sup> BELK, R., “Eres lo que puedes acceder: compartir y consumir en colaboración en línea”, Journal of Business Research, 67 (8), 2014, pp. 1595-1600.

<sup>8</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018), “Nuevo contexto para el trabajo...” op. Cit., Aranzadi, p. 42.

<sup>9</sup> BOSTMAN, R., “La economía compartida no tiene una definición compartida”, Fast Company, n.º 21, 2013.

<sup>10</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018), “Nuevo contexto para el trabajo...” op. cit., Aranzadi, p. 43.

- *“Los consumidores o usuarios individuales han pasado a ser los principales clientes de las empresas de internet.*
- *La digitalización de lo físico que se plasma en el internet de las cosas y en la transformación de los procesos tradicionales de producción.*
- *La descentralización en las decisiones económicas que implican la desaparición de los intermediarios y el contacto directo entre los usuarios y los productores gracias a la web 2.0.*
- *La ampliación del componente colaborativo y el acto de compartir.”*

## 2. Transición conceptual hacia la gig economy

Con el fin de subsumir a los prestadores de servicios a través de plataformas virtuales dentro de la economía colaborativa, se ha pretendido argumentar que la prestación de servicios se hace con el objetivo de permitir a las personas dar uso a su tiempo “infrautilizado”. Pero a juicio de TODOLÍ<sup>11</sup> *“cuando hablamos de prestación de servicios difícilmente se puede hablar de colaboración entre particulares, puesto que el sujeto que realiza la prestación está ofreciendo su tiempo a cambio de dinero”*. Por lo que cuando se habla de plataformas donde se ofrecen servicios, no se estaría ante la economía colaborativa, sino ante la llamada economía bajo demanda o “gig economy”.

Por tanto, La gig economy estaría formada por todas aquellas empresas que a través de una plataforma virtual organizan la prestación de un servicio, es decir, toman una prestación de un servicio (realizada por un trabajador) y la descentralizan hacia un indefinido y gran número de personas en forma convocatoria. El modelo cuenta con tres elementos:

1. Los solicitantes: son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio una prestación de un servicio.
2. Los trabajadores: que van a prestar los servicios.
3. Las plataformas virtuales: se encargan de utilizar las tecnologías de la información para unir la oferta y la demanda. Reciben un porcentaje por cada prestación de servicios que hagan.

---

<sup>11</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Aranzadi, p 28.

Este modelo de negocio puede utilizarse para prácticamente cualquier tipo de servicio, especializado o no especializado. Por ejemplo, los servicios de transporte como el taxi; reparto a domicilio; lavandería; entrenadores personales; guías turísticos; traducción...

La característica común de todas estas empresas es que aquellos que prestan el servicio son contratados como trabajadores autónomos que no tienen derechos laborales. De modo que la empresa presta el servicio de forma mucho más barata, sin afrontar costes como la cotización al Régimen General de la Seguridad Social. La justificación de la utilización de la figura de los trabajadores autónomos proviene de que, de acuerdo con las empresas, gracias a esta nueva forma de organizar el trabajo a través de plataformas virtuales, el trabajador es libre de elegir su horario de trabajo, su jornada de trabajo e incluso decidir cómo ejecuta el trabajo<sup>12</sup>.

Siendo una de las características más importante la independencia del prestador de servicios, pues mayoritariamente es el prestador quien elige el momento en el que va a trabajar (el horario) y durante cuánto tiempo (jornada). De esta forma, estos negocios abandonan la idea del control en la ejecución del trabajo para evaluar solamente los resultados de la prestación.

El modelo de protección actual de los trabajadores se centra sobre la dependencia en la prestación de los servicios como característica principal del contrato de trabajo, por lo que la escasa dependencia está provocando que no se les califique a estos prestadores como trabajadores, sino como autónomos. No recibiendo, por tanto, la protección clásica del contrato de trabajo<sup>13</sup>. Así pues, ante esta nueva forma de organizar el trabajo, el Derecho del Trabajo se enfrenta a uno de sus mayores restos. Ya que, si este nuevo modelo de negocio viene a sustituir al viejo, el Derecho del trabajo podría quedarse sin sujeto al que proteger y, con ello, los trabajadores carecer de legislación que les proteja.

Con todo, podemos ver que la característica que nos va a permitir diferenciar entre plataformas digitales de la sharing economy y las de la gig economy se encuentra en el

---

<sup>12</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2017). *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch.

<sup>13</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Aranzadi, p 29.

modelo de consumo que desarrollan. Por lo que no es la existencia de precio en la transacción el elemento diferenciador, sino la oferta directa del servicio<sup>14</sup>.

- Por un lado, las primeras desarrollan un modelo basado en libres relaciones entre consumidores.
- Por otro lado, las segundas llevan a cabo un negocio basado en un servicio que ofrecen a consumidores.

### 3. Modelo actual de negocio en las plataformas digitales de la gig economy

Todas las plataformas digitales que operan en el marco de la gig economy llevan a cabo un modelo de negocio basado en el ahorro de costes laborales a través del uso intensivo de nuevas tecnologías. Pues, también, a través de la externalización productiva del servicio se permite la explotación de “efectos de red”, es decir, el incremento de valor de la plataforma en función del número creciente de usuarios<sup>15</sup>.

Plataformas digitales como Deliveroo, Glovo o Uber utilizan este modelo de negocio, donde cada trayecto de reparto de comida a la oficina o al domicilio se externaliza a un rider o driver (formalmente considerados trabajadores autónomos) que va a ejecutar el servicio y en un tiempo concreto.

Deliveroo se dedica a contactar usuarios con riders (denominación recibida por el uso de la bicicleta) para el encargo de comida a domicilio. Los usuarios acceden a la app y seleccionan el menú que desean y el lugar de entrega de entre los miles de restaurantes adscritos a la plataforma. Seguidamente, la plataforma a través del uso de un algoritmo asigna esa tarea a un rider que pueda entregar el pedido en el mínimo tiempo posible.

El rider se dirige al restaurante escogido, recoge el pedido y lo lleva hasta el lugar de entrega designado por el cliente con su bicicleta, aunque la plataforma también admite moto. El pago del servicio se realiza mediante la aplicación. La plataforma abona a los riders la retribución pertinente al número de servicios realizados.

Como ya hemos mencionado antes, los riders tienen la consideración de trabajadores por cuenta propia, debido a que deciden el tiempo de trabajo, aunque se lo tengan que

---

<sup>14</sup> GINÈS I FABRELLAS, A. (2018) “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español. *RTSS.CEF*, 425-426. 89-111.

<sup>15</sup> GINÈS I FABRELLAS, A. (2018), op. cit., *RTSS.CEF*, 425-426. 89-111.

informar previamente a la plataforma, usan su propio medio de transporte, asumen los gastos del servicio y perciben una prestación económica que proporcional al número de servicios llevados a cabo.

Este modelo ha provocado un cambio en las formas de trabajo, pues el “crowdsourcing” y la contratación “on demand” han hecho que se sustituyan formas más o menos estables de empleo por formas de trabajo autónomo y, con ello, alterando la distribución del riesgo propio del negocio, haciendo que pase del empleador al trabajador. El empleo de trabajadores autónomos como prestadores de servicios en las plataformas digitales ha dado lugar a una huida del Derecho del Trabajo, al no quedar protegidos por las normas laborales y de Seguridad Social<sup>16</sup>.

## **CAPÍTULO SEGUNDO. CONTROVERTIDO ENCAJE DE ESAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EN LA REGULACIÓN ACTUAL DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA**

### **1. ¿Falta de regulación, desprotección y encubrimiento de la relación de trabajo?**

La problemática surge a la hora de determinar ante qué naturaleza de la actividad productiva nos encontramos, es decir, que tipo de relación une a los prestadores del servicio con las plataformas digitales. Para nuestro ordenamiento jurídico únicamente caben tres opciones:

- La de trabajador por cuenta ajena, ya sea ordinaria o especial.
- La de trabajador por cuenta propia
- La exclusión del Derecho Laboral.

En el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones sobre Economía colaborativa y plataformas en línea<sup>17</sup> se hace referencia a la problemática que surge entre la calificación como trabajo por cuenta ajena o propia y a la generación de *“fuertes externalidades negativas a nivel social y laboral, en particular, mediante el abuso del concepto de trabajo por cuenta propia, y se basan en divergencias sociales entre los trabajadores en función de la legislación nacional aplicable en el país en el que se presta el servicio”*.

---

<sup>16</sup> DAGNINO, E. “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, Vol. 3, Nº. 3, págs. 2-12.

<sup>17</sup> Dictamen del Comité Europeo de las Regiones sobre Economía colaborativa y plataformas en línea: “una visión compartida de ciudades y regiones”, 9 de junio de 2017.

De ahí, que se solicite a los Estados miembros el planteamiento de soluciones para estos nuevos retos laborales de la economía colaborativa, para así poder acogerse al parámetro de trabajador por cuenta ajena, y escapar así de la condición de trabajador por cuenta propia, con las mayores ventajas económicas y sociales que ello comporta.

Como podemos ver en el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores por cuenta ajena son aquéllos que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. De ello, extraemos las cinco notas de laboralidad: que el trabajo se preste de forma libre y voluntario, que sea personal, remunerado, dependiente y por cuenta ajena.

Centrándonos en la dependencia y la ajenidad:

- La dependencia supone la sujeción del trabajador a las facultades de dirección y control del empresario, quedando sometido a las órdenes, instrucciones y control de éste.
- La ajenidad implica que el trabajador no asume los riesgos derivados del trabajo, ya que es el empresario quien asume el riesgo y ventura de la actividad productiva.

Por otro lado, las relaciones laborales especiales son aquéllas en las que concurren las notas características de una relación laboral común ex art. 1.1 ET, pero que por razón de su especialidad cuentan con un régimen legal especial.

En lo que respecta al trabajador por cuenta propia o autónomo es definido en el art. 1.1 LETA<sup>18</sup> como aquél que realiza “*de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena*”. Podemos extraer como características principales que se trata de un trabajo personal, directo, habitual, por cuenta propia, con independencia organizativa y con ánimo de lucro.

La diferencia entre el trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia se encuentra en la dependencia y la ajenidad, pues tal y como tiene señalado nuestro alto tribunal “la

---

<sup>18</sup> Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.

*naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes, sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar*”<sup>19</sup>.

Y es aquí donde se halla el núcleo central de la controversia suscitada por esta forma de organización productiva, pues las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han flexibilizado en gran manera estas notas de subordinación y dependencia permitiendo múltiples formas de organización del trabajo que, a pesar de ser por cuenta ajena, gozan de flexibilidad y libertad en la organización del trabajo<sup>20</sup>. Es por lo que el Tribunal Supremo<sup>21</sup> ha declarado que el trabajo subordinado no es incompatible con un espacio de autonomía o libertad en el desarrollo de la prestación de servicios.

## 2. Análisis de la relación que une a quienes realizan la actividad productiva con las empresas de naturaleza colaborativa (o pretendida naturaleza colaborativa)

Como hemos podido ir viendo a lo largo de los capítulos anteriores, con la economía colaborativa, los tradicionales elementos configuradores de la relación laboral se han visto desdibujados y llevados a zonas límite creando así una amplia inseguridad jurídica para sus operadores. Existiendo pronunciamientos jurisprudenciales de los tribunales españoles, europeos y de EEUU, así como una importante doctrina científica española. De todos estos elementos, como se ha señalado, las claves son la dependencia y la ajenidad. Ambos han sido interpretados de forma flexible y amplia por nuestra jurisprudencia<sup>22</sup>.

Pasando a analizar las características de estas modalidades organizativas comparándolas con las notas definitorias de las relaciones laborales y, por exclusión del trabajador por cuenta propia, cabe decir lo siguiente.

Respecto a la nota de dependencia, existe una mínima subordinación, ya que el conductor, el rider es libre de aceptar o no el reparto o viajes, aunque en cierta forma, aquéllos que rechacen muchos pedidos o viajes serán evaluados. Además, en el caso de Uber, es el propio cliente el que elige el servicio a realizar. Atendiendo a la ubicación

---

<sup>19</sup> STS de 21 de enero de 2000.

<sup>20</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018), “Zonas Grises de la relación laboral en la economía colaborativa”, Aranzadi, pp. 180 a 182.

<sup>21</sup> SSTs de 19 de febrero de 2014 (RJ 2014, 2075), rec. núm. 3205/2012; de 6 de octubre de 2010 (RJ 2010, 5017), rec. núm. 2010/2009.

<sup>22</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en Plataformas Digitales...*” *op. cit.*, Aranzadi, p. 182.

geográfica se encuentre posicionado geográficamente no es la empresa la que asigna el servicio a realizar, sino que es el propio cliente, lo que va a determinar quién prestará el servicio, sin que Uber tome ninguna decisión al respecto. No obstante, Uber sí que controla al conductor, en mayor o menos medida, ya que puede deshabilitar a aquellos que reciben muchas evaluaciones negativas o que se niegan a prestar los servicios de forma reiterada. Por otro lado, el proceso de selección que deben superar con éxito para poder prestar el servicio convierte la prestación de servicios en una relación por cuenta ajena, además de personal<sup>23</sup>.

La doctrina ha especificado que la dependencia puede extenderse a nuevas formas de empleo que, tradicionalmente, habrían sido calificadas como no subordinadas, pues se entiende que un trabajo organizado, determinado, utilizado y aprovechado por el empresario, no es incompatible con la existencia de un ámbito de autonomía del trabajador en el desarrollo de la prestación laboral, sin que tenga que ser calificado como trabajador por cuenta propia<sup>24</sup>.

Actualmente, con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y las nuevas formas de organización de la actividad productiva, los medios de control no han desaparecido, sino que simplemente se han transformado, pues en vez de dar instrucciones y controlar el proceso de ejecución, delegan estas funciones en los clientes, a través de las evaluaciones que realizan los mismos. Por otro lado, la flexibilidad de horario no significa que el trabajador no esté subordinado, pues lo determinante será saber si el empresario ha dictado las instrucciones correspondientes para ejercer el control<sup>25</sup>.

El problema radica en saber cuándo la empresa está dictando instrucciones de control y cuándo no. No debemos olvidar el hecho de que el prestador del servicio pueda elegir las horas que trabajan, su horario y su distribución no convierte la relación en trabajo autónomo, pues el TS<sup>26</sup> ha reducido la importancia de este elemento, dadas las

---

<sup>23</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Aranzadi.

<sup>24</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO, M, (1999) *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, p. 21.

<sup>25</sup> TODOLÍ SIGNES, A, (2015) “El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de Trabajo”, *IUSLabor*, núm. 3 (versión on line).

<sup>26</sup> STS de 19 de febrero de 2014, rec. núm. 3205/2012, en relación con la relación laboral de un tertuliano radiofónico en un caso complejo; STS de 6 de noviembre de 2010, rec. núm. 2010/2009, sobre actores de

características de los nuevos entornos laborales y las posibilidades que la tecnología aporta.

Otro sector doctrinal entiende que la dependencia debe buscarse en la integración en la organización del empresario, de tal forma que únicamente cabe considerar como trabajador por cuenta propia a aquél que cuenta con su propia organización y asume los riesgos y beneficios de la actividad, de tal forma que cuando el prestador se integra en otra organización no propia con un empresario que ejerce su libertad de empresa, como es el caso de dichas plataformas, no cabe duda que se está ante un trabajador por cuenta ajena<sup>27</sup>.

Pasando a ver la nota de ajenidad, a pesar de que los riesgos y los costes son asumidos por el trabajador, la doctrina estima que tienen escasa relevancia para concluir que se está ante un trabajador por cuenta propia que asume los riesgos del negocio. En estas modalidades organizativas, los auténticos medios de producción no son los que pone el propio prestador del servicio (en el caso de Deliveroo o Glovo, la bicicleta), sino las plataformas virtuales que ponen en contacto a prestadores con clientes, y la inversión en estas tecnologías es la parte más costosa económicamente de los medios de producción. Siendo la aportación de las herramientas realizada por los trabajadores puramente accesorio<sup>28</sup>.

En lo que se refiere a la ajenidad de los frutos, existen diversas posibilidades en la forma en que el prestador del servicio recibe su contraprestación pudiendo ser:

- Mediante el cobro del servicio prestado directamente por el titular de la plataforma y abono posterior de ésta al prestador del servicio.
- Mediante el cobro por parte del prestador del servicio y abono de éste a la plataforma virtual.
- Mediante el cobro de los servicios prestados a través de una plataforma especializada que la reparte entre el titular de la plataforma y el prestador del servicio.

---

doblaje. Por el contrario, STS de 26 de noviembre de 2012 (RJ 2013, 1076), rec. núm. 536/2012, que excluye la calificación de laboral de la prestación de servicios de un perito tasador.

<sup>27</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO, M, “La huida del Derecho del Trabajo”, *RL*, núm. 12, 1992, p. 7.

<sup>28</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Aranzadi, p. 186.

La ajenidad del mercado, resulta clave la capacidad de fijar precios y escoger clientes. Por último, respecto a la ajenidad de los riesgos se estima que la plataforma únicamente facilita los instrumentos tecnológicos para permitir que los prestadores y los demandantes de servicios se encuentren y contengan las prestaciones, pero no a facilitar el servicio en sí.

## 2.1. Posibles soluciones

A la vista de la problemática existente, se proponen diferentes fórmulas para calificar a estas nuevas modalidades organizativas<sup>29</sup>:

- Una parte de la doctrina entiende que el legislador no debería intervenir hasta que la actividad económica en internet sea clara, ya que consideran que una regulación normativa prematura podría tener efectos contraproducentes e impedir el desarrollo de dicha actividad empresarial.

Proponen que no exista intervención pública alguna. Asimismo, se añade que establecer una regulación podría tener consecuencias muy negativas para la efectividad de la protección laboral, pues si el negocio se crea en base a una regulación, difícilmente podrá ser modificada con posterioridad.

En estos casos siempre debería tenerse presente la opinión de los trabajadores. El problema se plantea en organizar la representación de los mismos, pues la dinámica de esta organización empresarial donde los trabajadores van y vienen de forma continua lo convierte en realmente complejo.

- En segundo lugar, se propone calificar a estos trabajadores como TRADE, con la particularidad de que el trabajador no tendría un cliente mayoritario, sino que prestaría servicios a una pluralidad de clientes sin que existiera una dependencia económica con ninguno de ellos. La figura del TRADE no encaja de ninguna forma con esta nueva modalidad organizativa, ya que la nota característica de aquél es la prestación del servicio para un cliente mayoritario, mientras que en este nuevo trabajador ello no es de ninguna forma una nota esencial en la prestación de su servicio.
- En tercer lugar, se propone crear una nueva figura contractual, como relación laboral especial para este tipo de trabajadores que tenga en cuenta sus propias

---

<sup>29</sup> TODOLÍ SIGNES, A. “El impacto de la ...”, op. cit., p. 17-21.

particularidades. Se permitiría una mejor adaptación de la legislación laboral a esta nueva organización empresarial y se evitaría sancionar a esta industria emergente por actuaciones realizadas en materia laboral hasta el cambio legislativo.

### 3. ¿Es necesario una tercera categoría para el trabajo en plataformas digitales?

El trabajo en plataformas digitales presenta similitudes claras con el trabajo desarrollado por trabajadores autónomos, lo que ha llevado a un sector de la doctrina abogar por la creación de una tercera categoría para la prestación de servicios en plataformas digitales, que se situaría a medio camino entre el trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena<sup>30</sup>.

Esta es la regulación presente en el Reino Unido, donde existe una figura intermedia entre el trabajo autónomo (self-employed o contractor) y el trabajo por cuenta ajena (employee) denominada worker, que tiene reconocidos derechos típicamente laborales, como una adecuada compensación en atención al tiempo de trabajo, aunque se excluyen otros derechos, como la indemnización por finalización del contrato o protección frente al despido sin causa<sup>31</sup>.

En este sentido, el Employment Tribunal, en su decisión de 28 de octubre de 2016<sup>32</sup> en el caso Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar et al. vs. Uber, declaró que la relación entre Uber y sus conductores era la propia de worker. Igualmente, la reforma laboral de 8 de agosto de 2016<sup>33</sup> (Ley El Khomri) ha adoptado una solución similar para el trabajo en plataformas digitales en Francia, reconociendo derecho de cobertura por accidente de trabajo, formación, acción colectiva y sindicación a los trabajadores autónomos que prestan servicios en plataformas digitales<sup>34</sup>.

Otros autores, por el contrario, abogan por mantener la calificación jurídica del trabajo en plataformas digitales como trabajo por cuenta ajena, si bien introduciendo una

---

<sup>30</sup> MERCADER UGUINA, J. R. (2017) *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Tirant lo Blanch, p. 115

<sup>31</sup> RUSSELL, T. (s. f.). A guide to UK employment law. Recuperado de <http://www.tim-russell.co.uk/upimages/employment%20guide.pdf> (consultado el 20 de marzo de 2019).

<sup>32</sup> Case n.º 2202550/2015.

<sup>33</sup> LOI n.º 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

<sup>34</sup> Artículos L. 7341-1 a L. 7342-6 del Code du Travail.

regulación específica que permita atender tanto a las particularidades de estas empresas tecnológicas como proteger los intereses de los trabajadores. En este sentido, TODOLÍ propone *“la regulación de una relación laboral especial, caracterizada esencialmente por la libertad del trabajador para determinar su horario y jornada”*<sup>35</sup>.

En esta línea<sup>36</sup> es necesario desmontar la idea de la necesidad de una tercera categoría para el trabajo en plataformas digitales como se ha demostrado que, si bien alteradas, las notas de ajenidad y dependencia jurídica concurren en el trabajo en plataformas digitales. Las formas de dirección y control empresarial indirectas y la intervención de la plataforma en la actividad económica convierten a los prestadores de servicios en verdaderos trabajadores que, en atención al artículo 1.1 del ET, prestan *“servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*, en este caso, la plataforma digital.

El reconocimiento de una tercera categoría de trabajo para cubrir la prestación de servicios en plataformas digitales supondría, a juicio de GINÈS I FABRELLAS, A., *“el diseño de una regulación ad hoc para proteger los intereses empresariales de un sector específico que está explotando la ventaja competitiva derivada del ahorro de costes laborales que supone el recurso fraudulento al trabajo por cuenta propia”*.

#### 4. Sectores de fuerte implantación

##### 4.1. Trabajador/a Doméstico frente a Empresas de Limpieza

Para el Derecho del Trabajo constituyó un gran avance incluir este sector como trabajo dependiente, ya que en principio no era objeto de regulación por considerarse independiente o informal; y ahora, el terreno ganado se desvanece, ya que, a través de las citadas plataformas y prácticas, se podría prescindir de éstos, subcontratando a otros a través de esta misma plataforma, sin ser objetos de protección, ni bajo las condiciones mínimas establecidas. A través de esta plataforma, se podría en vez de contratar a un trabajador o trabajadora doméstica, a varios de ellos, con una remuneración mucho

---

<sup>35</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2015). “El impacto de la «uber economy» en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”. *IUSLabor*, 3, pp. 20-24.

<sup>36</sup> GINÈS I FABRELLAS, A. (2018). “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico- laboral español”. *RTSS.CEF*, 425-426, 89-111.

menor, sin que exista nexo jurídico, incluso, hasta disgregando las tareas, para que varias personas las ejecuten<sup>37</sup>.

#### 4.2 Trabajadores del Sector del Transporte frente a Uber, Blablacar, Cabify

En este punto debemos plantearnos qué sucede con aquellas personas que vienen desempeñando esas funciones y cumplen con las normativas legales que impone su ciudad, con los permisos y controles para su desempeño. Podemos decir que nos encontramos con personas que sí vienen operando como trabajadores independientes, los cuales ven mermados sus servicios por no tener la capacidad publicitaria para competir con este tipo de compañías, por no poseer una plataforma tecnológica avasalladora y omnipresente; por no estar a la “moda” en cuanto al servicio de transporte... Aquí vemos que la ausencia de regulación no sólo afecta a los propios trabajadores que prestan el servicio para Uber y estas plataformas, sino también, a los demás trabajadores del sector<sup>38</sup>.

### **CAPÍTULO TERCERO. NATURALEZA JURÍDICA DE ESTE TIPO DE PRESTACIONES DE SERVICIOS**

#### 1. La generalización del trabajo autónomo

En primer lugar, debemos definir y aclarar lo que es el trabajador autónomo, sin olvidarnos del trabajador económicamente dependiente (TRADE)

Pues bien, comenzando por el trabajador autónomo, es un trabajador por cuenta propia, mayor de 18 años que realiza de forma habitual, personal y directa, una actividad económica a título lucrativo, en territorio nacional, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque, utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de la empresa, se le obliga a la inclusión en el Sistema de Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos<sup>39</sup> (RETA).

---

<sup>37</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Aranzadi, p. 122.

<sup>38</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en Plataformas Digitales...* ” *op. cit.*, Aranzadi, p. 122.

<sup>39</sup> WOLTERS KLUWER, “Trabajadores autónomos”. Disponible a través del enlace: <http://www.guiasjuridicas.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAU MTY3NjtbLUouLM DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAvXqIQzUAAAA=WKE>, consultado el 4 de abril de 2019.

Por otro lado, el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) es aquel, que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales (art. 11 y siguientes LETA)<sup>40</sup>. En el caso de que no se pudiera acreditar que el 75% de sus ingresos proceden del cliente, carece de dicha condición, es decir, no se le consideraría un TRADE<sup>41</sup>.

Además, para considerarlo como trabajador económicamente dependiente, debe reunir una serie de requisitos<sup>42</sup>, también recogidos en el propio art. 11 LETA:

“a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros. Solo se permite la contratación de un único trabajador en los siguientes supuestos (art. 11.2 LETA):

1. Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
2. Períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.
3. Cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo.
4. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
5. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33%, debidamente acreditada.

---

<sup>40</sup> Art. 11 y ss Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

<sup>41</sup> STSJ Canarias 27/03/2017 (Roj 75/17).

<sup>42</sup> WOLTERS KLUWER, “Trabajadores autónomos”. Disponible a través del enlace: <http://www.guiasjuridicas.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAU MTY3NjtbLUouLM DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAvXqIQzUAAAA=WKE>, consultado el 4 de abril de 2019.

En estos supuestos, el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá el carácter de empresario, en los términos previstos por el artículo 1.2 ET<sup>43</sup>.

b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

e) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.

f) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.”

Hay que tener en cuenta que la dependencia económica reconocida en la ley no debe suponer en ningún caso dependencia organizativa ni ajenidad.

Por otro lado, hemos de especificar a qué colectivos se aplica el régimen jurídico de los autónomos. Este viene regulado en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA), se aplica a los siguientes colectivos (artículo 1 LETA y art. 305 LGSS):

*“a) Las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.*

*b) Familiares de trabajadores autónomos que realicen de forma habitual trabajos que supongan la condición de trabajadores por cuenta ajena.*

*c) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.*

---

<sup>43</sup> Art. 1.2 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*d) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.*

*e) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla (art. 305.2 b) LGSS).*

*g) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

*h) Cualquier otra persona que cumpla los requisitos del art. 1.1 LETA.*

*i) Personas prestadoras del servicio del transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten (disp. adic. 11ª LETA)”*

En lo que se refiere al Estatuto del Trabajador Autónomo, vemos que regula el régimen jurídico de los trabajadores autónomos, sus derechos y deberes, la forma y duración de los contratos, la protección en materia de prevención de riesgos laborales, la protección a menores, así como garantías económicas, sus derechos colectivos y de asociación, la protección social, y el fomento y promoción del trabajo autónomo.

## 2. Dudas acerca de la naturaleza jurídica del trabajo a través de plataformas digitales

Una de las cuestiones que más controversia ha generado en estos últimos años, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, ha sido la determinación de la naturaleza jurídica de la relación contractual que se establece entre la plataforma y el supuesto trabajador colaborativo.

Si bien, sea cual sea el marco jurídico elegido, ante todo se debe garantizar unas condiciones dignas de prestación del servicio<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> En esta línea se ha pronunciado recientemente el Parlamento Europeo al pedir “... a la Comisión y a los Estados miembros que actúen contra el empleo precario, incluido el trabajo no declarado y el trabajo autónomo ficticio, a fin de garantizar que todos los tipos de contratos de trabajo ofrezcan condiciones de

En principio, el marco normativo español ofrece tres posibles calificaciones de la relación establecida entre la plataforma y el trabajador colaborador, en función de las circunstancias concretas en las que se desarrolle la prestación de servicios<sup>45</sup>.

Una sería la consideración de que esa relación contractual es protagonizada por un trabajador autónomo en los términos del artículo 1.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA), como ya hemos visto. Lo dispuesto en este artículo, se encuentra muy condicionado por la regulación del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social al exigir la nota de habitualidad. Aunque es cierto que muchas de las actividades propias de la economía de plataformas pueden desarrollarse sin esa nota y, por tanto, por personas que no pueden considerarse trabajadoras por cuenta propia a estos efectos<sup>46</sup>.

La segunda calificación sería considerar al trabajador colaborador como un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), siempre y cuando que reúna los requisitos constitutivos de esta figura, ya vistos en el apartado anterior. Lo relevante ahora es que, como es bien sabido, la condición de TRADE supone el reconocimiento de algunas garantías profesionales que se acercan al régimen jurídico al de trabajador asalariado.

La última de las calificaciones posibles es el reconocimiento de la laboralidad de la relación contractual por entender que se trata de un trabajador asalariado en los términos previstos por el artículo 1.1 ET, con el refuerzo que supone la presunción del artículo 8.1 ET.

Desde sus inicios y hasta hoy día, el lanzamiento y consolidación de este tipo de negocios empresariales a través de plataformas digitales se ha basado en la actuación de los trabajadores colaboradores, prestadores de servicios como trabajadores autónomos. Pero dado que en nuestro ordenamiento la calificación jurídica de la relación contractual

---

trabajo dignas con una cobertura adecuada de seguridad social, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente de la OIT, el artículo 9 del TFUE, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión y la Carta Social Europea”[Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221INI)].

<sup>45</sup> SUÁREZ CORUJO, B, “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 141 (2018), pp. 37-66.

<sup>46</sup> SUÁREZ CORUJO, B, “La gran transición...” op. cit., *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 141 (2018), pp. 37-66.

no se rige por un principio dispositivo, sino que viene determinado por las características concretas de esa relación y de la concurrencia o no de los rasgos configuradores de la relación laboral<sup>47</sup>, se hace necesaria una valoración de los indicios existentes en un sentido u otro. Y cuando se lleva a cabo esta tarea, todo parece indicar que como regla general la calificación resultante es otra<sup>48</sup>.

En el caso de que se aceptara la inexistencia de laboralidad, en muchos casos no procedería la identificación del trabajador de la plataforma digital como trabajador autónomo, sino que cabría apreciar la concurrencia de los requisitos que caracterizan la figura de los TRADEs como una solución intermedia llamada a tutelar los intereses de las dos partes: flexibilidad y menores costes para la plataforma digital y mínimas garantías profesionales para los prestadores de servicios<sup>49</sup>.

Pero como hemos podido ver a lo largo de estos últimos años, desde la incorporación de esta figura por la Ley 20/2007, ha resultado un fracaso. Por ejemplo, en el caso de Deliveroo, donde se ha desmontado que sus trabajadores no eran TRADEs, pasando a considerarle autónomos a día de hoy. Utilizaban esta figura con el fin de reducir costes laborales, de Seguridad Social y encubrir verdaderas relaciones laborales.

Una de las conclusiones que se alcanzaron en el debate celebrado el 30 de octubre de 2018 en Esade Madrid fue que *“las relaciones laborales de las plataformas digitales buscan un marco jurídico”*. Puesto que es evidente que estas plataformas y las relaciones que mantienen con sus trabajadores están poniendo a prueba el Derecho del Trabajo<sup>50</sup>.

Según HENAR ÁLVAREZ<sup>51</sup> se trata de *“empresas muy fluidas, que pueden cambiar de sistema para huir de la calificación de laboral”*. Por su parte MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑEIRO<sup>52</sup>, recordó que *“la situación actual de los riders no es producto*

---

<sup>47</sup> Como ilustración véanse las STS 25 de enero de 2000, 20 de julio de 2010 (ROJ 3344/09) y 902/2017, 16 de noviembre.

<sup>48</sup> SUÁREZ CORUJO, B, “La gran transición...” op. cit., *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 141 (2018), pp. 37-66.

<sup>49</sup> SUÁREZ CORUJO, B, “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 141 (2018), pp. 37-66.

<sup>50</sup> CONFILEGAL, “Las relaciones laborales de las plataformas digitales buscan un marco jurídico”. Disponible a través del enlace: <https://confilegal.com/20181031-las-relaciones-laborales-de-las-plataformas-digitales-buscan-un-marco-juridico/>, consultado el 4 de abril de 2019.

<sup>51</sup> Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León.

<sup>52</sup> Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

*de la tecnología, sino de la sublimación de las tendencias que ya existían en el mercado laboral*". Para la abogada MISERICORDIA BORRÁS<sup>53</sup>, la clave estaría en "trabajar por que los avances tecnológicos y el cambio de paradigma no suponga un retroceso en las condiciones de vida y de trabajo de los individuos"

ANNA GINÉS, moderadora de este encuentro, señaló que *"la economía de plataformas externaliza sus servicios a profesionales autónomos escapando, en la mayoría de las ocasiones, a la protección que éstos les ofrece el Derecho Laboral"*.

A su juicio es necesario para los riders, trabajadores autónomos que operan bajo demanda en distintas plataformas de servicios, *"encontrarles un encaje jurídico que decida si son empleados por cuenta ajena o propia, y que regule sus condiciones, protección y derechos fundamentales"*.

Si bien, debemos añadir, que según GINÉS I FABRELLAS, A., ha dejado claro en otras comparecencias y como hemos podido ver en el anterior capítulo, que los profesionales que tienen esa relación con las plataformas no son trabajadores por cuenta propia. Con ello, volvemos a ver que nos encontramos ante una zona gris entre la laboralidad y la no laboralidad.

Según MISERICORDIA BORRÁS *"Hay que tener en cuenta que, en muchos casos, existe confluencia entre la condición de trabajador y empresario, y que el estatuto del autónomo no encaja con el trabajador de la gig-economy"*.

### 3. Elementos de la laboralidad efectiva: negada formalmente

En base a lo dispuesto por TODOLÍ, A<sup>54</sup>, a día de hoy, uno de los temas que más conflictos, dudas y preguntas está generando en el ámbito del Derecho del Trabajo es la identificación del trabajo subordinado y, es que, las protecciones legales solo se proporcionan a los trabajadores subordinados, por lo que se ha de determinar si el trabajador es subordinado y con derechos laborales o si es autónomo y carece de ellos.

En este sentido, los indicios de laboralidad *"hacen referencia a las manifestaciones externas existente entre una persona que presta servicios y aquella que*

---

<sup>53</sup> Socia del Área de Derecho Laboral de Garrigues.

<sup>54</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Aranzadi.

*contrata dichos servicios que permiten identificar si la primera está subordinada a la segunda o no*”<sup>55</sup>.

El indicio clásico es la emisión de instrucciones por parte del beneficiario de esos servicios que el trabajador debe cumplir, ya que ha de cumplir las instrucciones de su empresario durante el trabajo. Otros indicios clásicos son que el capitalista es el propietario de los medios de producción y el trabajador aporta la mano de obra, la fijación al trabajador de un horario y la prestación del servicio en el centro de trabajo propiedad del empresario<sup>56</sup>.

No obstante, muchos de estos indicios son manifestaciones de subordinación del modelo organizativo del siglo pasado, que hoy en día no se encuentran en las empresas, en concreto en las empresas de la gig economy. De modo que se hace necesario buscar nuevas herramientas que nos permitan identificar correctamente a los sujetos que necesitan protección. Estas herramientas es lo que TODOLÍ SIGNES, A. denomina los “nuevos indicios de laboralidad” derivados de la digitalización. Algunos de ellos son los siguientes:

1. Reputación online: a día de hoy no es necesario, gracias a la tecnología, seguir con el modelo que las empresas tradicionales han seguido respecto al personal formado por la propia empresa con el fin de asegurar la calidad del producto o la prestación del servicio, el control de calidad del trabajo, el control de entrada y de salida...

Actualmente, las entrevistas de trabajo, los procesos de selección, los mandos intermedios... son sustituidos por la reputación online, es decir, ahora el cliente valora la calidad del servicio recibido mediante la tecnología. Sin embargo, antes de la existencia de la reputación online, la empresa se aseguraba de que los servicios prestados por sus trabajadores eran de calidad a través de darle formación al trabajador, de los mandos intermedios... pero hoy en día, con el sistema de valoración por las “estrellitas”, el cliente le dice a la empresa quién es un buen trabajador y quien es malo ahorrando costes a la empresa, ya que el cliente

---

<sup>55</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Aranzadi, p. 30.

<sup>56</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en Plataformas Digitales...*” *op. cit.*, Aranzadi, p. 30.

da gratuitamente esa información, y permitiéndole despedir a aquellos trabajadores “malos” o dar más trabajo a los que sean mejores. He aquí el poder disciplinario y el poder organizativo, respectivamente, que ejerce la empresa con ello.

Cabe decir que lo que comparten las antiguas formas de relación entre el empresario y el trabajador y las nuevas es el despido. Pues estas nuevas empresas de economía colaborativa se basan en “desactivar” al trabajador que no tengan un mínimo de puntuación positiva en los sistemas de reputación online. Con ello aseguran la calidad del servicio, mediante la separación del trabajador de la plataforma virtual.

En definitiva, podemos decir que el trabajo en las empresas de economía colaborativa es el mismo que el trabajo subordinado y por cuenta ajena de siempre, pero con la única diferencia de que con la introducción de la tecnología ha cambiado la forma en la que se controla al trabajador y el trabajo. Incluso, podríamos añadir que estos De hecho, que estos trabajadores están más subordinados que los trabajadores de la economía tradicional.

2. La propiedad de la información: aclarar que información es respecto a los datos de clientes, precios, calidad del servicio prestado... y cabe decir que esa información es controlada por el empresario. Siendo ello a adaptación de la clásica ajenidad patrimonial. En el mundo digital la mayoría de los negocios no necesitan fábricas o maquinaria para funcionar, sino información y datos, por lo que el propietario de los datos será el empresario igual que lo ha sido siempre el propietario de la fábrica.

3. La capacidad de crecimiento del negocio: Se sobreentiende que un trabajador autónomo ha de aportar experiencia, formación y habilidades que la propia empresa no posee y, por ello, debe recurrir a un tercero independiente que se la provea. Además, su negocio debe ser escalable. Cuando el prestador de servicios solamente aporta mano de obra sin que existan posibilidades de desarrollo empresarial habrá un poderoso indicio de laboralidad<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup> Este indicio fue utilizado por la Inspección de Trabajo. En concreto, con la resolución que indica que los riders (repartidores) de Deliveroo son trabajadores laborales y no autónomos.

4. El Know-how: en base a que quién aporte el conocimiento o saber hacer del negocio será un indicio de que es el empresario. Quién reciba de otro el Know-how y solo lo aplique, será trabajador. Una cuestión clave en el mundo digital.

5. La ajenidad en la marca: El trabajador, aunque trate directamente con los clientes, si lo hace bajo el paraguas de una marca ajena estará beneficiando o perjudicando dicha marca, al igual que lo haría un trabajador laboral y no su negocio como lo haría un trabajador autónomo—como lo haría un trabajador laboral— y no su negocio —como lo haría un autónomo<sup>58</sup>.

ALARCÓN<sup>59</sup> ha definido la ajenidad del mercado como una faceta de la ajenidad, según la cual, al trabajador se le vetaba el acceso al mercado pudiendo prestar servicios solo a través de su empresario. Precisamente, con la interposición de una marca ajena entre el prestador de servicios y el cliente, se impide que el prestador de servicios actúe en nombre propio en el mercado. Siendo la empresa propietaria de la marca la que será reconocida como actuante en el mercado.

Además, se ha de dejar claro que las inversiones que el trabajador deba realizar, en cuanto al coche, bicicleta..., para poder prestar servicios bajo la marca ajena, son probablemente de un valor insignificante si lo comparamos con el valor de la marca. La propiedad industrial es el verdadero medio de producción que permitirá al negocio funcionar. Siendo el conseguir clientes la parte más importante del negocio y proceso productivo de la empresa a día de hoy. Por lo que el propietario de la marca, muy probablemente, sea a su vez el propietario del medio de producción más importante<sup>60</sup>.

En lo que respecta a la exigencia de dependencia, actuar bajo una marca ajena implica seguir sus directrices e instrucciones dado el interés del empresario propietario de la marca de mantener su buen nombre. Es decir, que, si se actúa bajo una marca que no es la propia, de una forma u otra se está subordinado a esa marca. Por lo que, prestar servicios bajo una marca ajena, como ocurre en la gig economy, a priori, cumple las dos

---

<sup>58</sup> Al igual que antes, este indicio lo recoge la Inspección de Trabajo en la resolución de Deliveroo, cuando indica que es indicio de laboralidad que los trabajadores se identifiquen siempre como trabajadores de Deliveroo ante los clientes, llevando siempre distintivos de la marca.

<sup>59</sup> ALARCÓN CARACUEL, M. R. (1986). “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Civitas*, núm. 28.

<sup>60</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Aranzadi, p. 32.

características distintivas del contrato de trabajo, como son la ajenidad (mercado y patrimonio) y la dependencia<sup>61</sup>.

Como PÉREZ DE LOS COBOS<sup>62</sup> indica, es necesario interpretar el concepto de contrato de trabajo en adecuación a la realidad social del momento en el que se está. De modo que, si la forma de subordinar a los trabajadores cambia, habrá de cambiar a los nuevos indicios de laboralidad.

En definitiva, los indicios de laboralidad son como unas gafas que el intérprete jurídico se pone para que le ayude a encontrar trabajadores laborales, por ello, si seguimos mirando con unas gafas del siglo pasado no veremos ningún trabajador laboral en el Siglo XXI. Lo que hace necesario empezar a ver utilizando estos nuevos indicios de laboralidad<sup>63</sup>.

#### **CAPÍTULO CUARTO. FALTA DE GARANTÍAS DE EMPLEABILIDAD, ECONÓMICA, PRESTACIONAL Y DE SALUD (LA INTEMPERIE COMO LUGAR DE TRABAJO Y DE ESPERA)**

##### **1. La vulnerabilidad de los trabajadores de las plataformas digitales**

Dejando a un lado la calificación jurídica de la relación establecida entre la plataforma digital y sus trabajadores, está claro que podemos afirmar que este tipo de prestaciones de servicios se han convertido en una nueva modalidad de trabajo al margen de la legalidad. Ello provoca que haya un riesgo de precariedad en las condiciones de realización de la actividad, es decir, riesgo de situar al que realiza la actividad de prestación de servicios en una posición contractual devaluada y alejada de una posición real de equilibrio contractual.

Siendo clave en este sentido la redefinición del concepto de dependencia como rasgo configurador de la relación laboral. En el entorno digital, la tradicional subordinación del trabajador a la organización empresarial se lleva a cabo de un modo

---

<sup>61</sup> A dicha conclusión llegan los Tribunales en Inglaterra con la Sentencia “Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others –V– Uber”, en la que se indica que los conductores de Uber tienen derechos laborales. Consultado en <https://adriantodoli.com/2016/11/02/comentario-a-la-sentencia-que-declara-la-laboralidad-de-los-conductores-de-uber-en-uk/> el 28 de marzo de 2019.

<sup>62</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. (1993). “El trabajo subordinado como tipo contractual”, *Documentación Laboral*, núm. 39, p. 39.

<sup>63</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Aranzadi, p. 33.

distinto. El novedoso papel desempeñado por clientes o terceros en esta materia con su impacto en la reputación digital del trabajador<sup>64</sup>, o la necesidad de limitar el tiempo de conexión son aspectos a tener en cuenta.

Ahora bien, es importante subrayar que la preservación de la laboralidad en este tipo de actividades no es suficiente, puesto que en sí misma no garantiza unas condiciones de trabajo dignas. Son, en efecto, muchos los riesgos existentes. Aquí interesan especialmente aquellos que tienen una proyección más directa sobre la Seguridad Social: los vinculados a la dinámica de prestación de servicios “just-in-time”<sup>65</sup>.

El más evidente es el riesgo de que la reducción del tiempo de trabajo se traduzca en dificultades para tener garantizado el grado de ocupación necesario para lograr así unos niveles de retribución suficiente<sup>66</sup>. Provocando que muchos trabajadores de las plataformas digitales tengan otra ocupación principal (como manifiestan ellos mismos). En cambio, respecto a los que se dedican a tiempo completo tienen una situación de riesgo de pobreza laboral. Relacionado con este mismo aspecto, el hecho de que la remuneración pueda resultar insuficiente, unido a la libertad de activación, podría generar un riesgo de explotación.

Por otro lado, la posibilidad de trabajar para varias plataformas sin necesidad de desplazamiento a un centro de trabajo concreto puede acabar convirtiéndose en una trampa, por ejemplo, “facilitan” la diversificación de actividades. Pero no como decisión voluntaria, sino como manifestación de la precariedad de ingresos<sup>67</sup>.

Existen enormes dificultades para hacer frente a este creciente desequilibrio a través de los sujetos y acciones de dimensión colectiva característicos del Derecho

---

<sup>64</sup> PRASSL, J. – RISAK, M. “Uber, Taskrabbit, and co.: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 37, Issue 3, p. 625.

<sup>65</sup> SUÁREZ CORUJO, B, “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 141 (2018), pp. 37-66.

<sup>66</sup> Un estudio realizado por la OIT entre trabajadores, ‘colaboradores’, de plataformas (cierto que incluyendo actividades on-line y off-line) en 2015 ponía de manifiesto preocupación entre los miembros de este colectivo por las bajas retribuciones y la insuficiente cantidad de trabajo (ILO, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, ILO, Ginebra, 2016).

<sup>67</sup> SUÁREZ CORUJO, B, “La gran transición...” op. cit., *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 141 (2018), pp. 37-66.

Laboral. El componente claramente individualista<sup>68</sup> de este tipo de prestaciones de servicios basado, generalmente, en la disponibilidad de un número amplio e indefinido de trabajadores pone en peligro la dimensión colectiva necesaria para nivelar la posición de las partes implicadas.

Debido a la reciente creación de este tipo de empresa, por su relativa novedad surge la creciente inestabilidad de la posición empresarial. Ello tiene que ver con la proliferación de un tipo de negocio (start-up) basado en inversiones limitadas y una estructura empresarial pequeña<sup>69</sup> cuya pervivencia en el tiempo es incierta y que, por tal razón, agrava la precariedad de los trabajadores.

Todo lo dicho pone de manifiesto la necesidad de ajustar o adaptar la normativa laboral y sus instituciones a este nuevo entorno productivo con el fin de preservar su histórica función de corrección de las asimetrías existentes entre las partes. Se trataría, en definitiva, de establecer un marco jurídico que ofreciera la flexibilidad que necesitan las plataformas digitales, al tiempo que preservara suficientes garantías profesionales para las personas colaboradoras<sup>70</sup>.

Por todo ello, parece razonable plantear como solución alternativa la adaptación de la normativa laboral ordinaria a las características concretas de las nuevas actividades que así lo exijan. Se trataría, en suma, de seguir el ejemplo del vigente artículo 13 ET relativo al trabajo a distancia; o, más bien, de consagrar su consideración como tal con la incorporación de las especificidades necesarias en este supuesto que tendrían que ver con el tiempo de trabajo, la retribución y el control de la prestación de servicios, como aspectos más destacables.

## 2. Encuadramiento en la Seguridad Social de los trabajadores en plataformas digitales

---

<sup>68</sup> FUDGE, J. “Labour as a ‘Fictive Commodity’”, en: Davidov, G. – Langille, B. (ed.). *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011, p. 124.

<sup>69</sup> CRUZ VILLALÓN, J. “El futuro del trabajo y su gobernanza”, *Temas Laborales*, nº 137, 2017, pp. 17 y ss.

<sup>70</sup> SUÁREZ CORUJO, B, “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 141 (2018), pp. 37-66.

La protección social de estos trabajadores va a variar de forma significativa en función del encuadramiento que corresponda, en su caso, en el sistema de Seguridad Social, el cual va a venir determinado por las características propia de la actividad desempeñada.

En primer lugar, en el caso de que se reconozca la existencia de una relación laboral entre la plataforma digital, como empleadora, y la persona colaboradora que presta el servicio surgiría la obligación de aquélla de dar de alta a éste en el Régimen General de la Seguridad Social, sin importar la duración de la jornada<sup>71</sup>. Evidentemente ello implica un incremento de los costes laborales, aunque bien es cierto que en la parte correspondiente a las cotizaciones sociales ese crecimiento puede serlo más en términos relativos que absolutos si la actividad es marginal. Por esta razón, para explicar las reticencias de las plataformas digitales a reconocer la laboralidad de la relación quizá no sea más determinante este factor que las implicaciones que lógicamente también tiene en, el ámbito estrictamente laboral.

Si bien, no hay que olvidar lo dispuesto en el art. 7.5 LGSS<sup>72</sup>: “... *el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y oídos las organizaciones sindicales más representativas o el colegio oficial competente, podrá, a instancia de los interesados, excluir del campo de aplicación del régimen de la Seguridad Social correspondiente, a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida*”.

Esta facultad está casi inédita, pero además parece perder sentido en el nuevo entorno productivo en el que el ajuste del tiempo de trabajo y la irregularidad del mismo

---

<sup>71</sup> Recuerda C. Aragón que una primera versión de la Disposición Adicional 7ª.3 LGSS/1994 contemplaba una cotización reducida para estos trabajos asalariados marginales. La posterior corrección se ha mantenido y hoy se cotiza en los mismos términos que si se tratara de una jornada ordinaria. (“Propuesta de reforma legislativa para hacer emerger el trabajo autónomo irregular”, *Documentación Laboral*, nº 107, 2016, pp. 110).

<sup>72</sup> Art. 7.5 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

están llamadas a ser notas mucho más habituales y, en consecuencia, generadoras de situaciones de vulnerabilidad<sup>73</sup>.

Las otras dos opciones nos llevan al ámbito del trabajo autónomo. La condición de trabajador por cuenta propia en los términos del artículo 305.1 LGSS llevaría al encuadramiento obligatorio en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos con las obligaciones correspondientes. Pero los requisitos plasmados en el citado precepto no siempre son satisfechos; en particular, es previsible que en muchos casos la prestación del servicio se realice de una manera esporádica o residual.

El citado artículo 305.1 LGSS prevé la inclusión obligatoria en el RETA cuando una persona física mayores de 18 años realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo de forma personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, siempre que se de esa nota de habitualidad como prueba de que tal actividad constituye un medio de vida.

La jurisprudencia consolidada identifica como habitual aquella que genera unos ingresos para el individuo equivalentes al menos a la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional<sup>74</sup>. Buena parte de la doctrina considera que la solución es poco satisfactoria por su incierta aplicación. Ello se agrava al aplicar este criterio a las nuevas actividades desarrolladas a través de plataformas digitales en las que precisamente puede resultar mucho más sencilla la medición del tiempo de trabajo<sup>75</sup>. Probablemente ello explica que la reciente Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo inste a reflexionar

Lo importante es tener claro que, a la espera de alguna modificación normativa, la falta de habitualidad en el desarrollo de la actividad implica la exclusión del RETA con dos consecuencias: la ausencia de obligación de cotizar y la falta de protección por parte del sistema de Seguridad Social<sup>76</sup>.

---

<sup>73</sup> SUÁREZ CORUJO, B, “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 141 (2018), pp. 37-66.

<sup>74</sup> Véanse las SSTs 29 de octubre de 1997 (ROJ 406/1997) y 20 de marzo de 2007 (ROJ 5006/2005).

<sup>75</sup> TODOLÍ SIGNES, A. “El trabajo...”, *op. cit.*, p. 98.

<sup>76</sup> SUÁREZ CORUJO, B, “La gran transición...” *op. cit.*, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 141 (2018), pp. 37-66.

Como segunda posible solución en el caso de “colaboradores” de plataformas con condición de autónomos, el alta obligada en el RETA genera una carga que puede llegar a ser muy pesada para esos trabajadores, algo que a menudo da lugar a situaciones de fraude, especialmente en un país como España con un importante volumen de economía irregular. En realidad, esta apreciación podría ser interpretada como una señal de dependencia económica y, como tal, de laboralidad y, en todo caso, llama la atención sobre la necesidad de integrar dentro del sistema de Seguridad Social este tipo de actividades marginales.

Por último, vemos que pueden darse dos tipos de situaciones: la pluriactividad y el pluriempleo. Una primera es aquella en la que el trabajo realizado para la plataforma digital constituye la principal actividad desarrollada y, por tanto, la principal fuente de ingresos. No cabe duda de la vulnerabilidad de este tipo de trabajadores, de ahí la importancia de garantizar su inclusión en el sistema de Seguridad Social, algo que hoy no sucede si se trata de autónomos sin habitualidad<sup>77</sup>.

Algo diferente parecerían, en principio, aquellos otros casos en los que el trabajo para las plataformas digitales tiene un carácter suplementario de otra actividad que se realiza con plena dedicación. Aquí la actividad digital se presentaría como una forma para lograr unos ingresos adicionales que, en principio, no serían imprescindibles para garantizar unas determinadas condiciones de vida. Se ha de ser consciente del efecto negativo que la generalización de este planteamiento puede tener para el conjunto de trabajadores en plataformas. Desde esta perspectiva, conviene insistir en la necesidad de que en todos estos supuestos se contemple la obligación de cotizar en el régimen correspondiente de la Seguridad Social<sup>78</sup>. De nuevo, si la carga debe ser asumida por los colaboradores existe un serio riesgo de fraude, lo cual vuelve a poner de manifiesto la necesidad de apreciar el carácter laboral de la relación.

## **CAPÍTULO QUINTO. LA ECONOMÍA DIGITAL Y ACCIÓN SINDICAL**

### **1. Nuevo contexto para la organización y acción sindical**

---

<sup>77</sup> SUÁREZ CORUJO, B, “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 141 (2018), pp. 37-66.

<sup>78</sup> Véase en el caso francés: Amar, N. – Viossat, L.c. “Les plateformes collaboratives, l’emploi et la protection sociale”, Inspection Général des Affaires Sociales, IGAS- Rapport, No. 2015-121R, p. 98

Los últimos tiempos no han sido buenos para el sindicalismo debido a la crisis económica que comenzó en 2008 y aún no ha terminado. El comiendo del Siglo XXI ha traído consigo la cuarta revolución tecnológica con grandes cambios en la producción y distribución de los bienes y servicios. Incidiendo todo ello en las relaciones laborales. La doctrina se ha estado centrando en estas transformaciones, pero excesivamente en lo que se refiere a los aspectos individuales. En lo que se refiere a los aspectos sindicales el estudio ha estado más limitado<sup>79</sup>.

En palabras de JOSÉ MARÍA GOERLICH *“más que adentrarse en el campo del pronóstico, se ha centrado esencialmente en episodios en los que las nuevas tecnologías han penetrado en relaciones laborales desarrolladas en el contexto productivo tradicional, con incidencia a su través en la organización y acción sindical. Los efectos que el cambio tecnológico despliega sobre éstas resulta, sin embargo, mucho más intenso: al transformarse profundamente el sistema productivo y las relaciones laborales que en él se desenvuelven, es posible pronosticar que se han de producir cambios igualmente profundos en el papel del sindicalismo y en la configuración de su actuación”*<sup>80</sup>.

En lo que se refiere a la organización empresarial, vemos que se abren paso nuevos modelos de negocio, los cuales posibilitan un sustancial aligeramiento de sus estructuras. Las nuevas empresas líderes de la economía digital son notablemente menores a las de las que lo han sido en el pasado inmediato. Tienen un número sorprendentemente reducido de trabajadores que pueden lograr valores de capitalización o flujos de facturación muy elevados. Los cambios tecnológicos traen consigo, además, el incremento de algunas tendencias que se habían abierto en tiempos anteriores. Pues la mejora de las comunicaciones y de los procesos de intercambio de información incrementan exponencialmente las posibilidades de descentralización de las organizaciones empresariales. Lo que anteriormente eran fases del proceso productivo inseparables por su necesaria conexión con las posteriores se han convertido en servicios que pueden ser fragmentados y remitidos a su prestación por terceros ajenos a aquellas. La expansión de la conectividad permite llevar la externalización al infinito, también

---

<sup>79</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Aranzadi, p. 591.

<sup>80</sup> TODOLÍ SIGNES, A (2018). “Economía digital y acción sindical”, Aranzadi, p. 591.

desde la perspectiva territorial, puesto que facilita la integración just-in-time de los servicios separados en la organización principal<sup>81</sup>.

Pasando a ver el ámbito de la producción, se ha hablado también de una cuarta revolución industrial, también conocida como la “industria 4.0” para hacer referencia a la nueva organización del proceso productivo. La combinación entre los avances en la digitalización y en robotización ha implicado una sustancial transformación de la producción. Los nuevos sistemas ciberfísicos permiten la explotación de las posibilidades de Internet estableciendo un contacto directo e inmediato entre consumo y producción. La aportación humana viene así sustancialmente transformada. La innovación tecnológica abre igualmente nuevas posibilidades de organización de la prestación. Por supuesto, los avances en punto a digitalización y robotización se proyectan también sobre ellos. A ello hay que sumarle que la red aparece como un nuevo mercado de servicios en el que los consumidores y proveedores interaccionan directamente entre ellos, en tiempo real y con independencia de la distancia física, generándose, por tanto, nuevas formas de intercambio de servicios por retribución, a través de plataformas informáticas<sup>82</sup>.

## 2. Acción sindical: Consistencia organizativa

La presencia activa y fuerte del sindicato es necesaria en la gestión de los procesos abiertos por la nueva digitalización de la economía. Si bien, hay que decir que lo es en un contexto que no se puede considerar muy favorable para las organizaciones representativas de los trabajadores.

Comenzando por la dimensión estrictamente organizativa, resulta evidente que las transformaciones del trabajo apuntan a la debilitación de las formas representativas tradicionales. Se ha afirmado que, alrededor de las nuevas formas de producción y, en concreto, de las plataformas digitales existe un cierto discurso ideológico que conduciría a la expulsión de las organizaciones sindicales<sup>83</sup>.

Se ha señalado, al respecto, que *“la transformación tecnológica lleva un alejamiento de lo colectivo, una especie de desagregación que se traduce en una*

---

<sup>81</sup> TODOLÍ SIGNES, A (2018). “Economía digital...” op. cit., , Aranzadi, p. 593.

<sup>82</sup> TODOLÍ SIGNES, A (2018). “Economía digital y acción sindical”, Aranzadi, p. 593.

<sup>83</sup> TRILLO PÁRRAGA, F., (2016), “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 76, pp. 78 ss.

*manifiesta desindicalización*”<sup>84</sup>. Hay que hacer hincapié en dos fenómenos típicos de la industria 4.0, la diferenciación y la separación de los trabajadores, que afectan sustancialmente al elemento central del sindicato. Esto tiene lugar por la agregación de los intereses de los trabajadores, hasta generar un interés colectivo que se contrapone al de los propietarios del capital. En gran parte, este proceso de agregación se produce de forma espontánea, ya que el sistema productivo tradicional facilita el reconocimiento inmediato de los que ocupan posiciones similares a las propias en el entorno más próximo. Todo ello desaparece en las organizaciones productivas 4.0, en las que los trabajadores quedan separados y son además diferenciados<sup>85</sup>.

Se hace difícil la existencia y pervivencia de las representaciones legalmente establecidas, las cuales parten de una noción espacial como es la de centro de trabajo. La desaparición de las circunstancias de lugar y tiempo de trabajo puede tener efectos devastadores sobre la agregación de los intereses colectivos. Esto puede dar lugar a diferencias espacio-temporales entre ellos que dificulten el reconocimiento de la existencia de intereses comunes<sup>86</sup>.

Pasando a otro aspecto, debemos de tener en cuenta las importantes consecuencias que la prestación de servicios en la gig economy tiene desde el punto de vista de la decantación de los intereses colectivos de los trabajadores, pues, por un lado, se trata de prestaciones que se producen en una dispersión difícilmente imaginable hace no mucho tiempo, ya que se ha logrado la expansión, mundialización... de la prestación de servicios. No existiendo centros de trabajo ni nada que se le parezca. Por lo demás, vemos que los trabajadores están aislados y tienen intereses contrapuestos entre ellos. Todo ello se debe a que las plataformas digitales posibilitan que los trabajadores entren en competencia entre ellos en relación con la aceptación de trabajos ofrecidos a nivel global y el posicionamiento en mejores o peores puestos mediante los sistemas reputacionales<sup>87</sup>.

A todo ello hay que añadir la pérdida de nitidez de la diferenciación entre trabajo autónomo y subordinado. Desde la perspectiva sindical, esto implica por supuesto la

---

<sup>84</sup> MERCADER UGUINA, J. R. (2017), *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia, Tirant lo Blanch, P. 174.

<sup>85</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). “Economía digital y acción sindical”, Aranzadi, p. 601.

<sup>86</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). “Economía digital...” op. cit., Aranzadi, p. 601.

<sup>87</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). “Economía digital y acción sindical”, Aranzadi, p. 602.

necesidad de abrir la organización a las nuevas formas de trabajo, a medio camino entre uno y otro. Así se viene indicando a nivel europeo<sup>88</sup>.

Todas estas circunstancias que pueden concretarse en una creciente debilidad estructural de la organización sindical, tienen, además, repercusiones en otras facetas de la acción colectiva. Generalmente, se ha asociado este nuevo entorno tecnológico a la contratación de ámbito empresarial, dando lugar a una preferencia por el convenio de empresa a lo largo de toda la crisis. Se viene afirmando que la idea de sector pierde sentido, en la medida en que las nuevas organizaciones empresariales tienen marcadísimas peculiaridades individuales. No siendo fácil la negociación pueda tener en cuenta las particularidades de cada empresa y de cada sistema productivo<sup>89</sup>.

Cada tecnología tiene sus aspectos específicos de impacto organizacional en la empresa, pero, además, en cada empresa una misma tecnología va a tener consecuencias en la organización del trabajo y en el régimen de condiciones de trabajo diferenciadas. Aunque subsista, la negociación de sector verá sustancialmente reconvertida su función<sup>90</sup>.

Estamos asistiendo a una paulatina pérdida de papel de la negociación colectiva en la disciplina de las relaciones laborales. Se ha sugerido a nivel estadístico la existencia de una conexión entre el ámbito negocial preponderante y la tasa de cobertura de la negociación, la cual sería mayor si prevalece el ámbito sectorial y menor cuando se fundamenta en el empresarial<sup>91</sup>. Siendo probable, que los cambios que se están produciendo miran a un incremento del papel de la contratación individual en la determinación de las condiciones de trabajo.

Finalmente, decir que la actual configuración del convenio colectivo presenta límites estructurales para dar cobertura a las nuevas realidades. Su estructura actual no se adapta fácilmente a las nuevas formas de prestación que van apareciendo. De un lado,

---

<sup>88</sup> ETUC, resolution on digitalisation: “Towards fair digital Works”, p. 2, aprobada en comisión ejecutiva, 8/9 junio 2016. Disponible a través del enlace: <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#.WcvK0xO0O8g>, consultado el 25 de marzo de 2019.

<sup>89</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). “Economía digital y acción sindical”, Aranzadi, p. 603.

<sup>90</sup> DEL REY GUANTER, S., “Nuevas tecnologías y negociación colectiva”, pp. 8 y 9, en [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/G\\_Noticias/Jornadas/XXX\\_Jornada\\_Ponencia\\_S.delRey.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/XXX_Jornada_Ponencia_S.delRey.pdf); consultado 27 marzo 2019.

<sup>91</sup> OIT, (2015), “Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?”, p. 6. Disponible a través del enlace: [http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS\\_409422/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_409422/lang--es/index.htm), consultado el 27 de marzo de 2019.

muchas de ellas se sitúan en el terreno del empleo autónomo. No existen previsiones de negociación colectiva respecto al trabajo no asalariado. De otro lado, la disciplina de la negociación colectiva sigue confinada en el ámbito de los estados nacionales, mientras que las nuevas formas de prestación se desarrollan a nivel global <sup>92</sup>.

El nuevo entorno tecnológico incrementa las facultades empresariales de reacción frente a la huelga. De entrada, la digitalización posibilita la aparición de nuevas formas de sanción frente a las conductas conflictivas, al menos en determinados tipos de prestación, como lo son los sistemas reputacionales, que pueden jugar un importante papel en este terreno. Sin que parezca que el empresario tenga que alterarse ni exponerse a la reacción de los trabajadores o sus representantes, ya que es la plataforma digital, supuestamente neutral, la que va a valorar o puntuar la actuación de los trabajadores <sup>93</sup>.

Por otro lado, disminuyen las garantías tradicionales del ejercicio del derecho de huelga. En efecto, con la creciente robotización, la huelga puede quedar directamente obsoleta. En organizaciones empresariales de cierta tecnificación se ha podido observar cómo la empresa ha podido recurrir a las nuevas tecnologías para atenuar o eliminar los efectos adversos derivados de la huelga. Según la doctrina, parece claro que, con toda probabilidad a medida que la producción se digitalice, estos fenómenos se extenderán y producirán el indicado efecto <sup>94</sup>.

A medida que la mano de obra humana se va limitando, las dificultades para que la huelga pueda ser efectiva, por producir un verdadero daño a la empresa, irán aumentando hasta llegar a un punto que requiera de ésta unas dimensiones y duración que la conviertan en formalmente imposible. Asimismo, la dimensión global en la que se moverán las relaciones laborales dificulta la actuación de las garantías tradicionales del derecho de huelga <sup>95</sup>.

### 3. Retos del sindicalismo

---

<sup>92</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). “Economía digital y acción sindical”, Aranzadi, pp. 603 y 604.

<sup>93</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). “Economía digital y acción sindical”, Aranzadi, p. 604.

<sup>94</sup> PÉREZ REY, J., “El Tribunal Constitucional ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida ver el fútbol)”, *Revista de Derecho Social* 77(2017), pp. 151 ss.

<sup>95</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). “Economía digital...” op. cit., Aranzadi, p. 605.

A día de hoy y con la situación por la que estamos pasando, el sindicalismo, sigue siendo tan necesario como siempre o quizá más. Este sindicalismo en su funcionamiento se enfrenta a dificultades que no había afrontado antes.

La transformación del sistema productivo y de las relaciones laborales que se han ideado tienen elementos positivos. La Confederación de Sindicatos Europeos los ha sintetizado en su declaración, al insistir en que la robotización parece ser beneficiosa en un doble sentido: *“de un lado, desde la perspectiva de la tutela de la salud laboral, en la medida en que elimina trabajos peligrosos o rutinarios; de otro, en cuanto que puede contribuir a la emancipación del trabajador, en función de la mayor autonomía y creatividad que se reconoce a su aportación y, por tanto, al mayor reconocimiento de su posición en el proceso productivo”*<sup>96</sup>.

En contraposición a la favorable perspectiva que se abre en materia preventiva, se ha señalado la aparición de específicos riesgos vinculados a la incorporación masiva de la tecnología, así como a las nuevas formas de prestación de servicios que posibilita<sup>97</sup>. Centrándonos en un plano más genérico, resulta claro que la revalorización de la figura del trabajador es únicamente uno de los posibles efectos que tiene la digitalización.

Desde el punto de vista de los “tecno-optimistas”, aun suponiendo que la destrucción de empleo derivada de la robotización se compense a medio plazo por la creación de nuevos empleos de calidad similar a la de los desaparecidos, es obvio que no será un proceso rápido y fácil. En cambio, la perspectiva “tecno-pesimista” implica la creación de tasas elevadas de desempleo estructural. Incluso en una aproximación “intermedia”, las cosas resultan difíciles. En este sentido, se ha venido señalando que la transformación tecnológica apunta hacia una creciente «polarización» del empleo que podría consolidarse de forma permanente<sup>98</sup>.

Una conclusión provisional que debemos sacar de todo esto es clara: la expansión de las nuevas tecnologías no puede producirse sin control alguno; por el contrario, parece necesario intervenir activamente en ellos con la finalidad de eliminar o limitar sus efectos

---

<sup>96</sup> TODOLÍ SIGNÉS, A. (2018). “Economía digital y acción sindical”, Aranzadi, p. 597.

<sup>97</sup> CESE (Comité Económico y Social Europeo), Dictamen sobre la “Inteligencia Artificial”: las consecuencias de la inteligencia artificial para el mercado único, la producción, el consumo, el empleo y la sociedad, DOUE C-288, 31 de agosto de 2017.

<sup>98</sup> MERCADER UGUINA, J. R. (2017), “La robotización y el futuro del trabajo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 27, pp. 3 y 4.

colaterales. Y es claro que el sindicato no puede ser ajeno a todo ello. Incluso en los escenarios más optimistas, no es posible ni conveniente que se desenvuelvan libremente. Los intereses que se encuentran en juego implican un papel activo del sindicato, como su interlocutor natural, y de los propios poderes públicos. El sindicato tiene que estar ahí si se quieren mantener las señas diferenciales de las sociedades avanzadas y, muy especialmente, las relacionadas con la igualdad. Se ha de garantizar la presencia del sindicato en la gestión de los procesos de innovación tecnológica e imponer, mediante la negociación colectiva, la responsabilidad de las empresas en relación con los problemas que generen<sup>99</sup>.

#### 4. La posición de los sindicatos ante el trabajo a través de plataformas virtuales

En primer lugar, debemos partir de la idea de que nos encontramos frente a grandes cambios debido a los avances tecnológicos, que han hecho que sea posible la interconexión continua de multitud de agentes: trabajadores, empleadores, consumidores, administraciones... Esta interconexión continua puede ser asociada con el fin del capitalismo y el inicio de la nueva era de la información. Existe una relación inexcusable entre la globalización, la tecnología y el mundo financiero con las plataformas digitales. Y es que el crecimiento mundial de las plataformas se debe a que cuentan con el apoyo de un importante sector financiero, teniendo, además, un espíritu claramente antiregulatorio y liberal, dispuesto a aprovechar los vacíos legislativos y barrer los Derechos laborales y sociales<sup>100</sup>.

Por lo general, la inacción de los estados está provocando que las plataformas actúen aprovechándose del sistema, aunque cada vez más, algunas Comunidades Autónomas está reaccionando, prueba de ello está en las actas de la inspección de trabajo y las últimas sentencias al respecto. Por tanto, lo que sucede a día de hoy es que la inversión que están haciendo las instituciones públicas en el trabajador no está siendo revertida, devuelta a las arcas públicas, ya sea a través del sistema fiscal o de la cotización a la Seguridad Social, sino que está siendo traspasada a los grandes grupos de capital. De ello, podemos deducir que los trabajadores y sus representantes están retrocediendo<sup>101</sup>.

---

<sup>99</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). “Economía digital y acción sindical”, Aranzadi, p. 599.

<sup>100</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018), “La posición de los sindicatos ante el trabajo a través de plataformas virtuales”, Aranzadi, p. 630.

<sup>101</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018), “La posición de los sindicatos...” op. cit., Aranzadi, p. 630.

Desde el punto de vista del sindicato CCOO de Catalunya, la evidencia de este cambio de paradigma coincide, además, con un nuevo mandato sindical. Tras la celebración del Congreso de CCOO de Catalunya, surgieron nuevos planes de trabajo para la acción sindical. Se concienció en dicho congreso sobre el cambio de los modelos productivos y las relaciones laborales, por lo que han establecido una serie de ejes de trabajo: El reto de la precariedad, del tiempo y la comunicación, siendo la digitalización un tema transversal a esos ejes de trabajo<sup>102</sup>.

A lo largo del Congreso se ha hecho un diagnóstico profundo y descriptivo de los nuevos fenómenos laborales de las plataformas virtuales.

En primer lugar, ante el proceso de mercantilización del trabajo, CCOO de Catalunya propuso que se trasladara la jurisprudencia de los últimos tiempos al Estatuto de los Trabajadores, además de que el ET recoja los nuevos indicios de laboralidad. A su vez, precisaron que era necesario aumentar las actuaciones de la Inspección de Trabajo y endurecer las sanciones para las grandes plataformas. Por otro lado, ante el proceso de externalización y deslocalización del trabajo, el sindicato defiende, en el ámbito del trabajo de plataforma, que el marco jurídico-laboral de aplicación debe ser el del país en el cual los trabajadores hacen su actividad laboral y no el del país en el cual la plataforma tiene su sede social. Respecto a eso último, la OCDE está trabajando el Informe BEPS, con el objetivo de conseguir que las empresas tributen en los mercados en los que ofrecen sus bienes y servicios y no tributen según la legislación del país donde reside su razón social. Además, otra de las propuestas de CCOO de Catalunya es que se incrementen los convenios inter-estatales en materia de Seguridad Social para el fácil traslado de las cotizaciones nacionales de los trabajadores<sup>103</sup>.

Otra de las propuestas sindicales, en relación con el proceso de ultraflexibilización laboral que se está dando, pasa porque los convenios colectivos vayan recogiendo, paulatinamente, acuerdos sobre las condiciones laborales del teletrabajo, teniendo en cuenta que esta posibilidad laboral va a ir en aumento.

---

<sup>102</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018), “La posición de los sindicatos ante el trabajo a través de plataformas virtuales”, Aranzadi, p. 631.

<sup>103</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018), “La posición de los sindicatos...” op. cit., Aranzadi, p. 632.

En lo que se refiere al proceso de desprofesionalización de los servicios el sindicato propone la obligación de formalizar el acuerdo mercantil por escrito, es decir, tanto si la plataforma contrata un servicio con un TRADE, como si lo hace con un autónomo que trabaja para varias empresas. Además, teniendo en cuenta la amplia desprotección que sufren los trabajadores autónomos, CCOO ve necesario que los sindicatos y las organizaciones patronales trabajen para incrementar su representatividad entre los trabajadores autónomos<sup>104</sup>.

En que se refiere a la cotización a la Seguridad Social, CCOO cree que debe ser obligatoria desde el primer euro recibido, si bien la cotización debe ser porcentual a lo ingresado y siempre proporcional y progresiva. Más teniendo en cuenta que, en la Era de la Información, la tecnología va a permitir cotizar o tributar, incluso a tiempo real. Y aún en el marco de la gig economy, también ven indispensable que exista un código de registro de las plataformas virtuales para que se pueda distinguir si una plataforma es empleadora o no y, si lo es, que se pueda distinguir si emplea a trabajadores laborales o a autónomos. De esta manera, las plataformas deberían obligatoriamente informar a los organismos competentes sobre los datos de la contratación y de la actividad laboral<sup>105</sup>.

Por otro lado, el sindicato de CCOO en Madrid ha informado, recientemente, que va a llevar a cabo una campaña para asesorar laboral y jurídicamente de forma gratuita a los riders, en la capital. La campaña consiste en salidas informativas de algunos miembros del sindicato en los lugares habituales donde se encuentran los repartidores esperando sus pedidos, además de difundir por redes sociales.

Lo que se pretende con esta campaña es acercarse a los riders para darles a conocer a el sindicato y las posibilidades de denunciar y enfrentar los abusos laborales de las plataformas digitales, pues el sindicato considera que existe una relación laboral clara entre los riders y las empresas, según ha explicado ASUNCIÓN SERVANT (secretaria de Acción Sindical de CCOO Madrid)<sup>106</sup>.

---

<sup>104</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018), “La posición de los sindicatos ante el trabajo a través de plataformas virtuales”, Aranzadi, p. 632.

<sup>105</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018), “La posición de los sindicatos...” op. cit, Aranzadi, p. 633.

<sup>106</sup> OLÍAS, L., “CCOO se lanza a la calle en Madrid para ofrecer asesoramiento a los riders frente a los abusos laborales”. Disponible a través del enlace: [https://www.eldiario.es/economia/CCOO-Madrid-ofrecer-asesoramiento-laborales\\_0\\_882262123.html](https://www.eldiario.es/economia/CCOO-Madrid-ofrecer-asesoramiento-laborales_0_882262123.html), consultado el 3 de abril de 2019.

Esta campaña permite a los trabajadores hacer consultas a través de varios canales que se difundirán en redes sociales, principalmente Whatsapp, facebook y un formulario online. Hay que recalcar, que para aquellos casos que se puedan considerar de gran importancia y que requieran de una atención urgente, el sindicato ofrece servicio y asesoramiento jurídico.

Como ya habíamos podido ver antes, desde CCOO a nivel estatal ya se había rechazado el modelo laboral basado en repartidores autónomos de compañías como Deliveroo y Glovo, pero la federación madrileña ha apostado por concretar este posicionamiento con un servicio gratuito de asesoramiento para los mensajeros.

También, ASUNCIÓN SERVANT ha explicado que estos trabajadores no tienen acceso a la representación sindical, ya que no tienen reconocida la laboralidad por las empresas, por lo que se requieren nuevas fórmulas de acercamiento de los sindicatos. A su vez, ha añadido que la organización de los propios riders. La sindicalista ha reconocido que la organización de los propios repartidores ha jugado un papel muy importante hasta la fecha y la voluntad del sindicato es sumar sus recursos para los trabajadores que lo necesiten<sup>107</sup>.

Con ello, CCOO Madrid se une a otras iniciativas de sindicatos, como UGT, la Intersindical Alternativa de Catalunya y la Intersindical Valenciana, que también han asesorado a los mensajeros en algunas de las denuncias de repartidores contra las plataformas.

5. Diversidad de posiciones y de opciones instrumentales en la defensa colectiva de quienes llevan a cabo una actividad productiva en estas plataformas.

En primer lugar, debemos hablar del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA)<sup>108</sup>, ya que estas empresas (Deliveroo y Glovo) consideran a los riders trabajadores autónomos.

---

<sup>107</sup> OLÍAS, L., “CCOO se lanza a la calle en Madrid para ofrecer asesoramiento a los riders frente a los abusos laborales”. Disponible a través del enlace: [https://www.eldiario.es/economia/CCOO-Madrid-ofrecer-asesoramiento-laborales\\_0\\_882262123.html](https://www.eldiario.es/economia/CCOO-Madrid-ofrecer-asesoramiento-laborales_0_882262123.html), consultado el 3 de abril de 2019.

<sup>108</sup> Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

El art. 19 del LETA<sup>109</sup> habla sobre los derechos colectivos del trabajador autónomo, donde podemos ver que son los siguientes:

*“1. Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a:*

- a) Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.*
- b) Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa.*
- c) Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.*

*2. Las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo a:*

- a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.*
- b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*
- c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.*
- d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.”*

Estas asociaciones se constituirán y regirán por lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y sus normas de desarrollo. Además, no podrán tener ánimo de lucro y gozarán de autonomía frente a las Administraciones Públicas, así como frente a cualesquiera otros sujetos públicos o privados. Deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina

---

<sup>109</sup> Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

pública creada al efecto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o de la correspondiente comunidad autónoma<sup>110</sup>.

El artículo 18 del LETA<sup>111</sup> prevé estos procedimientos basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad, teniendo lo acordado en avenencia, fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes. Además, se prevé que las partes puedan someterse a un arbitraje voluntario, equiparándose los laudos arbitrales a sentencias firmes.

Además, el LETA establece los criterios para determinar la representatividad de las asociaciones de trabajadores y prevé la creación de un órgano denominado “Consejo del Trabajo Autónomo”<sup>112</sup>, como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. Estará compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal. También se prevé la constitución de Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico.

Con ello, vemos que los riders han constituido una asociación: Asociación Española de Riders Mensajeros se define en su página web<sup>113</sup> como un grupo de mensajeros que trabajan para distintas empresas de reparto en calidad de autónomos, en el territorio español y se reúnen con el fin de obtener mayores beneficios de su trabajo al formar un frente importante que dé la cara como un colectivo ante las empresas a las que dan sus servicios. Es la Asociación de mensajeros independiente más grande de España. Se trata de una asociación sin fines de lucro.

Esta Asociación tiene firmado con Deliveroo un Acuerdo de Interés Profesional (AIP Deliveroo), por el que se reportan una serie de ventajas a los miembros de Asoriders que

---

<sup>110</sup> LANZADERA ARENCIBIA, E. “Aspectos laborales del nuevo Estatuto del Trabajo Autónomo”: Disponible a través del enlace: <https://www.laboral-social.com/aspectos-laborales-nuevo-estatuto-trabajo-autonomo.html>. Consultado el 3 de abril de 2019.

<sup>111</sup> Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

<sup>112</sup> Art. 20 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

<sup>113</sup> Asociación Española de Riders Mensajeros (ASO RIDERS). Disponible a través del enlace: <https://www.asoriders.es/>, consultado el 27 de marzo de 2019.

tengan firmado un contrato TRADE con Deliveroo. De entre esas ventajas, caben destacar las siguientes:

- Mayor cobertura en el seguro de accidentes. En el caso de que el rider sufra un accidente mientras está repartiendo, podrá recibir el pago diario del 75% de sus ingresos brutos (con un límite diario de 50€) durante 60 días, en lugar de los 30 actuales.
- Códigos de descuento para la compra de material. Recibirá por mail un código de 50 euros cada 6 meses desde el inicio de tu actividad.
- Acceso preferente a la reserva de sesiones de reparto después de un periodo de inactividad.
- Acceso a cursos de formación impartidos por terceros, tanto en actividades relacionadas con el reparto como en otras de sus intereses.
- Compensación por extinción del contrato sin causa justificada. Tienen derecho a recibir una compensación igual a 25 días de remuneración por año de servicio, en función de su media de los ingresos recibidos en los 12 meses anteriores a la extinción del contrato.

A la vista de lo anterior, debemos añadir que, recientemente, el futuro de estas plataformas (Deliveroo y Glovo) se va clarificando. Y es que hasta ahora, los repartidores no pertenecían a ningún sector concreto dentro de la catalogación de convenios colectivos, pero la Dirección General de Trabajo ha publicado en el Boletín Oficial del Estado<sup>114</sup> que estos trabajadores pasan a incorporarse al Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH).

Si bien, esta reforma no afecta aún a Deliveroo ni a Glovo, puesto que su relación con los riders es mediante contrato mercantil, es decir, trabajadores autónomos. Como ya hemos podido ir viendo a lo largo del trabajo, estos trabajadores no pueden fijar los precios y tampoco los horarios para realizar el trabajo, lo que demuestra que existe una verdadera relación laboral entre la empresa y el supuesto “autónomo”, por lo que, si

---

<sup>114</sup> Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

finalmente la Justicia obliga a estas empresas a regularizar a sus “falsos autónomos” como trabajadores asalariados, tendrán que respetar el convenio de hostelería<sup>115</sup>.

El acuerdo publicado por Trabajo, y suscrito por los sindicatos CCOO y UGT y las patronales CEAT y FEHR, contempla que los trabajadores de reparto de comida a domicilio son todos aquellos que realicen su trabajo *“a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas”*<sup>116</sup>.

CCOO ha destacado que los riders abandonan el limbo legal en el que se encontraban y pasan a ser considerados personal laboral del sector de hostelería<sup>117</sup>. Con todo, si finalmente la Justicia obliga a Deliveroo o Glovo a regularizar a sus falsos autónomos, tendrán que respetar el convenio de hostelería. Desde CCOO Servicios, valoran la modificación efectuada del V Acuerdo Marco Laboral de Hostelería (ALEH), puesto que consolida el objetivo de las partes de ordenar y establecer la estructura de la negociación colectiva del sector.

## **CAPÍTULO SEXTO. EMPRESAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL SECTOR**

### **1. Introducción**

Los sectores del transporte y la vivienda son los que más fuertes han entrado y han ejemplificado el fenómeno de la gig economy. Podemos destacar empresas como Uber, Airbnb, Deliveroo, Glovo... las cuales, han alcanzado una gran importancia y notoriedad, llegando a traspasar fronteras. Ello ha provocado en el mercado grandes tensiones, en cuanto que las cifras de negocio generadas han entrado en competencia con las empresas tradicionales de cada sector directamente<sup>118</sup>.

---

<sup>115</sup> EL CONFIDENCIAL, “Bomba para Deliveroo y Glovo: los riders contratados son trabajadores de hostelería”. Disponible a través del enlace: [https://www.elconfidencial.com/economia/2019-04-01/bomba-deliveroo-riders-contratados-convenio-hosteleria\\_1915458/](https://www.elconfidencial.com/economia/2019-04-01/bomba-deliveroo-riders-contratados-convenio-hosteleria_1915458/), consultado el 3 de abril de 2019.

<sup>116</sup> Artículo 4 de la Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

<sup>117</sup> EL CONFIDENCIAL, “Bomba para Deliveroo y Glovo...” op. cit. Disponible a través del enlace: [https://www.elconfidencial.com/economia/2019-04-01/bomba-deliveroo-riders-contratados-convenio-hosteleria\\_1915458/](https://www.elconfidencial.com/economia/2019-04-01/bomba-deliveroo-riders-contratados-convenio-hosteleria_1915458/), consultado el 3 de abril de 2019.

<sup>118</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, J (2019) “Economía colaborativa y crisis del Derecho del Trabajo, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 430, 75-100.

Como hemos ido viendo, las plataformas digitales vienen a facilitar el contacto entre los usuarios y los prestadores del servicio. Cada vez son más amplias y variadas las actividades incluidas. Demostrando la facilidad para localizar al profesional deseado, así como tener en cuenta la opinión que otros usuarios hayan prestado de los servicios prestados. Las tarifas suelen ser más transparentes y asequibles que en el modelo tradicional. Y es que la economía colaborativa no deja de expandirse hacia una multitud de sectores, ajustándose ante todo a las necesidades y exigencias de los usuarios, como es el caso que nos atañe del reparto de comida de restaurantes o de comida casera a domicilio<sup>119</sup>.

En lo que concierne a este apartado, vemos que son muchas las empresas que se dedican al reparto de comida a domicilio, entre ellas, además de Deliveroo y Glovo que son las más significativas aquí en España y por ello las vamos a tratar, nos encontramos con Uber Eats, Just Eat, HelloFresh, Takeaway.com, Mientang Diaping... para poder ilustrarnos mejor, a modo de ejemplo, en la siguiente tabla<sup>120</sup> podemos ver como se encuentran a día de hoy las empresas más significativas del sector a nivel mundial.



En este cuadro podemos ver que las aplicaciones de comida apuestan por diversificar su actividad, abriendo espacios físicos y entrando en negocios como el de la

<sup>119</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, J (2019) "Economía colaborativa..." op. cit., *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 430, 75-100.

<sup>120</sup> FERNÁNDEZ, JAVIER G., "Deliveroo y Glovo van más allá del reparto de comida a domicilio". Disponible a través del enlace: <http://www.expansion.com/economia-digital/companias/2019/01/20/5c44a7fe268e3e12268b45ea.html>, (consultado el 2 de abril de 2019).

paquetería o el reparto de alimentos con el objetivo de seguir expandiendo su base de clientes. Esto se debe al afán de estas compañías por encontrar nuevas fuentes de ingresos en un momento donde hay una enorme competencia en el negocio de reparto de comida. Sólo en España han entrado tres nuevas empresas, como Glovo, Deliveroo y Uber Eats en los últimos tres años.

El margen de ganancias que tienen estas aplicaciones es muy bajo. Por ejemplo, en el caso de Glovo, por un pedido medio de 20 euros, la plataforma ingresa una comisión del 5% más o menos. El restaurante, que es el que se lleva el grueso de la operación, ingresa el 68% y el rider el 25%<sup>121</sup>. Lo que implica que las compañías necesiten ganar volumen rápidamente y acceder a una gran base de clientes para poder ser rentables.

Según un estudio anual sobre comida a domicilio elaborado por Just Eat, en España la comida a domicilio generó 2.400 millones de euros en 2017, de los que 436 millones fueron pedidos online<sup>122</sup>.

Sólo el valor de Uber Eats se cifra en más de 20.000 millones de dólares, según Goldman Sachs. En el caso de Deliveroo, la valoración de la aplicación británica oscila entre los 2.000 y los 4.000 millones de dólares. Glovo, por su parte, anunció en julio una ronda de financiación de 115 millones de euros. La operación otorga a la aplicación con sede en Barcelona una valoración superior a los 300 millones de euros. En total, las principales empresas del sector de reparto del mundo suman una valoración conjunta de más de 92.000 millones de dólares (alrededor de 81.200 millones de euros)<sup>123</sup>. En China, Meituan Dianping es otra plataforma que ofrece desde comida a domicilio hasta reservas de viajes, salió a Bolsa en septiembre y cuenta con una capitalización bursátil de más de 27.139 millones de dólares.

## 2. Deliveroo

---

<sup>121</sup> FERNÁNDEZ, JAVIER. G (2019), “Deliveroo y Glovo van más allá del reparto de comida a domicilio”. Disponible a través del enlace: <http://www.expansion.com/economia-digital/companias/2019/01/20/5c44a7fe268e3e12268b45ea.html>, consultado el 2 de abril de 2019.

<sup>122</sup> JUST EAT GASTRÓ MERÓ, “Estudio anual sobre comida a domicilio”. Disponible a través del enlace: [http://blog.just-eat.es/wp-content/uploads/2018/09/Just-Eat-Gastrometro-2017\\_online.pdf](http://blog.just-eat.es/wp-content/uploads/2018/09/Just-Eat-Gastrometro-2017_online.pdf), consultado el 2 de abril de 2019.

<sup>123</sup> FERNÁNDEZ, JAVIER. G, “Deliveroo y Glovo...” op. cit. Disponible a través del enlace: <http://www.expansion.com/economia-digital/companias/2019/01/20/5c44a7fe268e3e12268b45ea.html>, consultado el 2 de abril de 2019.

Según lo estipulado en la propia página web de Deliveroo<sup>124</sup>, vemos que se definen como un sitio web operado por Roofoods Spain S.L.U. (Deliveroo), con domicilio social en C/Antonio González Echarte 1 2º, Madrid, 28029, España y CIF B87343265. Es una empresa en la que la comida está preparada por restaurantes independientes (Restaurantes asociados) en nombre de los que actúan como agente y efectúan las entregas.

La finalidad de la plataforma es proporcionar a los usuarios un servicio cómodo y sencillo, poniéndole en contacto con el Restaurante asociado y con el menú de su elección, dándole la oportunidad de que pida la comida que desee. Ya que Deliveroo comercializa comidas en nombre de sus Restaurantes asociados exclusivamente, concluye pedidos en nombre de éstos y los entrega a los usuarios de esas comidas.

El pedido se hace a través de la web o usando la App de Deliveroo, disponible en iOS y Android. Simplemente, el usuario tiene que añadir su código postal para encontrar los mejores restaurantes de su área, elige su comida y finaliza el pedido.

Cuando el restaurante recibe tu pedido, empiezan a prepararlo y empaquetarlo cuidadosamente. Cuando esté listo, un rider de Deliveroo lo recoge y te lo lleva directamente.

En lo que atañe a los riders, de nuevo, en la página de Deliveroo, podemos ver que tienen un espacio dedicado a ellos, donde explican lo que es necesario para poder ser un repartidor. En la página te recalcan la facilidad y la flexibilidad para llevar a cabo los repartos pues es el rider el que fija su jornada de trabajo, pero además de ello te dicen que se necesita una bici, bicicleta eléctrica o moto con el equipamiento de seguridad necesario; un móvil: iPhone (iOS 10 o superior) o Android (5.0 o superior) y darse de alta como trabajador autónomo.

A la vista de lo anterior, a continuación, vamos a analizar las sentencias más relevantes y actuales que afectan a Deliveroo y nos muestran la verdadera realidad los repartidores.

En primer lugar, debemos de ver la primera sentencia que condenó a Deliveroo a pagarle la indemnización por despido improcedente y declara la laboralidad del rider. Se trata de la sentencia del juzgado nº 6 de Valencia, núm 244/2018, de 1 de junio<sup>125</sup>. Falla a favor

---

<sup>124</sup> DELIVEROO: <https://deliveroo.es/es/> , consultado el 2 de abril de 2019

<sup>125</sup> Sentencia núm 244/2018 de 1 de junio (Roj: SJSO 1482/2018).

del rider e indica que Deliveroo vulnera la legalidad vigente al considerar al repartido como autónomo y no como laboral.

Muchos autores como TODOLÍ SIGNES, A, han indicado que *“conforme a la legalidad vigente y a los indicios de laboralidad clásicos y nuevos, Deliveroo no cumplía la legalidad al no concederles el estatus de trabajador laboral a sus riders y, con ellos denegarles todos los derechos laborales y no cotizar a la seguridad social en el Régimen General”*<sup>126</sup>. Eso mismo fue indicado por la Inspección de trabajo de Madrid y Valencia. Así lo indicó ya la Inspección de trabajo de Valencia y Madrid en 2017, un año antes de esta sentencia.

Los argumentos que recoge dicha sentencia son los siguientes:

- *“El rider está controlado a través de un GPS por la empresa controlando además sus tiempos de reparto.*
- *La plataforma como medio de producción: La sentencia recoge que la app y la página web son de Deliveroo por lo que el rider carece de estructura empresarial.*
- *El precio es fijado por la plataforma Deliveroo.*
- *El rider desconoce qué restaurantes están apuntados a la app de Deliveroo en cada momento y desconoce si hay muchos o pocos pedidos a cada restaurante. La ajenidad en la información es uno de los nuevos indicios de laboralidad del S. XXI.*
- *Ajenidad en la Marca: La sentencia indica que los riders son “la cara de Deliveroo”.*

Vista esta sentencia, poco después salió el Acta de la Inspección de Barcelona sobre Deliveroo, la cual confirmó que tampoco son TRADEs los riders. El acta venía a reiterarse en las Actas de la Inspección de trabajo de Valencia y Madrid, donde se estipulaba que *“los riders son falsos autónomos y que deben ser encuadrados, conforme a la legislación vigente, en el Régimen General de la Seguridad Social”*.

---

<sup>126</sup> TODOLÍ SIGNES, A., Primera Sentencia que Condena a Deliveroo y declara la Laboralidad del Rider (Entrada de Blog). Argumentos en Derecho Laboral (Blog). Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>, (consultado el 2 de abril de 2019).

La principal novedad del nuevo contrato que tenía Deliveroo con sus riders es que reconocía como TRADEs a los riders, es decir, para ellos eran trabajadores autónomos económicamente dependientes. Pero a ello hay que añadirle que la figura de los TRADEs no soluciona la cuestión del trabajo en las plataformas. El Acta de Barcelona así lo confirma, además de que utiliza eso como indicio propio de laboralidad. Y es que, en este sentido, vemos que todos los cambios de modelo organizativo de las plataformas digitales con sus trabajadores impuestos unilateralmente confirman esa laboralidad<sup>127</sup>,

En la reciente doctrina laboralista existe una creciente preocupación por la efectividad del Derecho del Trabajo. En el sentido de que las empresas parecen estar jugando a una especie de “ensayo-error” para encontrar la “fórmula” que les permita tener trabajadores autónomos a su servicio, cambiando continuamente las condiciones contractuales y organizativas hasta encontrar aquella que les sirva para defender su modelo de todos autónomos. Ejemplo de ello es Deliveroo, que ha cambiado unas tres veces su modelo en menos de dos años. Y es que “jugar” a ensayo-error con las condiciones contractuales y organizativas de los prestadores de servicios es propiamente un indicio contundente de laboralidad<sup>128</sup>.

Finalmente, en diciembre de 2018, Deliveroo retiró el recurso que interpuso en junio contra la sentencia del juzgado de lo Social número 6 de Valencia. Según el documento que presentó Roofoods Spain SL (Deliveroo) ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia valenciano, después de interponer el recurso de suplicación, la empresa expresó “su voluntad de no proseguirlo y desistir del mismo”.

“Habiendo el parte recurrente expresado su voluntad de desistir del recurso por ella interpuesto, procede conforme a lo previsto en el artículo 450 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil tener por hecha tal manifestación y por desistida a la parte recurrente”, se expone en el documento.

En un comunicado, Deliveroo ha confirmado la retirada del recurso, “ya que los costes superan la cantidad en disputa”, y ha recordado que el caso afecta a “un único rider con

---

<sup>127</sup> TODOLÍ SIGNES, A. Sale el acta de la Inspección de Barcelona sobre Deliveroo y confirma que tampoco son TRADEs los Riders (Entrada de Blog). Argumentos en Derecho Laboral (Blog). Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2018/07/03/sale-el-acta-de-la-inspeccion-de-barcelona-sobre-deliveroo-y-confirma-que-tampoco-son-trades-los-riders/>, (consultado el 2 de abril de 2019).

<sup>128</sup> Lo que nos lleva a ver el art. 20 ET, respecto a la manifestación del poder de dirección y control del empresario en la actividad laboral.

un modelo de colaboración anterior” y no afecta al modelo actual. La empresa ha señalado que “siempre defenderá el modelo de colaboración que se ha consensuado con los riders, entendiendo sus necesidades y buscando nuevas oportunidades para proporcionarles más apoyo, preservando la flexibilidad que buscan en este trabajo y que tanto valoran”<sup>129</sup>.

### 3. Glovo

Como podemos ver en la su página web<sup>130</sup>, se definen como una compañía tecnológica, cuya actividad principal es el desarrollo y gestión de una plataforma tecnológica mediante la que a través de una aplicación móvil o de una web. La cual, permite a determinadas tiendas locales de algunas ciudades en diferentes territorios ofertar sus productos a través de la misma, y en su caso, si los usuarios de la APP y consumidores de las citadas tiendas locales así lo solicitan a través de la APP, de forma accesoria, intermedia en la entrega inmediata de los productos.

Así, Glovo cuenta con una Plataforma mediante la cual diferentes comercios, con los que Glovo puede mantener un acuerdo comercial por el uso de la plataforma, ofrecen una serie de productos y servicios.

El Cliente tiene la posibilidad de solicitar la adquisición de productos y servicios de estos comercios mediante el mandato que confiere a un tercero al solicitar un pedido a través de la plataforma, en cuyos casos Glovo actúa como mero intermediario, dejando clara con ello en sus Condiciones Generales de Uso y Contratación<sup>131</sup>, que no asume responsabilidad alguna sobre la calidad de los productos o la correcta prestación de los servicios ofrecidos directamente por los comercios ni por dichos terceros.

Asimismo, Glovo es una Plataforma de intermediación “on demand” de recadería express. La misma pretende facilitar que aquellas personas que necesiten ayuda con sus recados o sus compras en comercios asociados, puedan realizar sus recados mediante

---

<sup>129</sup> EL CONFIDENCIAL, “Primera sentencia en firme contra los falsos autónomos de Deliveroo: hay relación laboral”. Disponible a través del enlace: [https://www.elconfidencial.com/economia/2018-11-06/primera-sentencia-firme-deliveroo-falsos-autonomos\\_1641421/](https://www.elconfidencial.com/economia/2018-11-06/primera-sentencia-firme-deliveroo-falsos-autonomos_1641421/), (consultado el 2 de abril de 2019).

<sup>130</sup> GLOVO. Disponible a través del enlace: <https://glovoapp.com/es/outofbounds>, (consultado el 3 de abril de 2019).

<sup>131</sup> GLOVO, “Condiciones Generales de Uso y Contratación”. Disponible a través del enlace: <https://glovoapp.com/es/legal/terms>, (consultado el 3 de abril de 2019).

dichos terceros, dispuestos a llevar a cabo voluntariamente el mandato que le confiera los Clientes.

Los repartidores, conocidos en Glovo como Glovers, según esta empresa, son una red de mensajeros/repartidores que son profesionales independientes que colaboran con Glovoapp, cuando éstos están interesados en realizar la prestación de servicios de mensajería, se conectan a la Plataforma de Glovoapp y en un tiempo determinado se comprometen a realizar el servicio de mensajería/reparto/entrega que le encomiende el Cliente mediante el mandato mencionado.

Comenzando a ver la evolución de Glovo en cuanto a su estatuto jurídico, debemos empezar con la Sentencia del juzgado nº39 De Madrid de 3 de septiembre de 2018, en la que se declara a un repartidor de Glovo como verdadero autónomo.

Fundamentos sostenidos por la sentencia para argumentar la autonomía del rider:

1.Prevalencia de la autonomía de la voluntad o presunción de extralaboralidad. Vemos que la Juez da relevancia a lo pactado por las partes diciendo que: *“los contratos suscritos por las partes, unido a la falta de prueba de una realidad material distinta de la reflejada en ellos, es un indicio contrario a los postulados del trabajador. No en vano la voluntad conjunta y libremente expresada a través de un contrato debe tomarse al menos como punto de partida para su examen.”*

Es decir, la Sentencia entiende que quién debe probar la realidad acontecida entre las partes es el trabajador y si no lo hace se dará por verdadero lo que se pactó entre las partes. Por lo que se entiende que, si se pactó un contrato mercantil entre las partes, esto será lo que deberá entenderse como verdadero excepto que se demuestre lo contrario. Con ello se está aplicando una presunción de extralaboralidad que debe ser “destruida” por el trabajador. Algo que choca frontalmente con la presunción de laboralidad que la doctrina científica y judicial lleva tiempo sosteniendo<sup>132</sup>, esto es, que lo relevante no es lo que las partes pactaron sino la realidad material.

---

<sup>132</sup> TODOLÍ SIGNES, A. Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad”? Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/>, (consultado el 2 de abril de 2019).

A modo de ejemplo, la sentencia de Francia que considera laboral al conductor de UBER también lo hace, basándose en que *“así se pactó entre las partes”*. Mientras que las sentencias de EEUU y de UK que consideran la laboralidad en estas plataformas, se basan en un estudio minucioso de la realidad material acontecida<sup>133</sup>.

2. La reputación online es irrelevante: la Sentencia establece: *“Los repartidores que tienen mejor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados que vayan entrando.”*, no considerando eso como un indicio de laboralidad, sino que dice *“El repartidor con más puntos tiene más posibilidades de quedarse con los pedidos que escoja, pero esto no equivale a sancionar al menos puntuado, ya que premiar a unos trabajadores por la superior calidad o cantidad de trabajo no equivale a castigar a los demás”*.

La Sentencia establece que el sistema de puntuación y el hecho de que la empresa asigne más pedidos a los trabajadores de más puntuación no es ni un sistema de organización del trabajo ni tampoco es una penalización para los trabajadores con menos puntuación. Pero en un mundo en el que los pedidos son limitados, el hecho de que unos trabajadores tengan más pedidos implica que otros tengan menos, siendo ello tanto una organización del trabajo como una penalización<sup>134</sup>.

3. La bicicleta como principal medio de producción: *“las principales herramientas de trabajo (moto y teléfono móvil) son propiedad del trabajador”*. Contradiéndose con la Sentencia de Valencia de Deliveroo y la STJUE de UBER que consideran la plataforma digital como el verdadero medio de producción siendo la moto y el teléfono de escaso valor.

4. La asignación de precios y de zonas de trabajo por parte de Glovo es irrelevante: *“No consta el sometimiento del trabajador a una estructura organizativa interna de la Empresa, que sólo decide las tarifas con que abonará los servicios, el lugar de prestación*

---

<sup>133</sup> TODOLÍ SIGNES, A. Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad”? Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/>, (consultado el 2 de abril de 2019).

<sup>134</sup> TODOLÍ SIGNES, A. Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad”? Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/>, (consultado el 2 de abril de 2019).

*de los mismos, y la herramienta a través de la cual oferta los ‘recados’ (APP) siguiendo un programa informático que busca minimizar la suma de costes”.*

En efecto, multitud de sentencia del TS han considerado muy relevante, para entender la laboralidad, el hecho de que los precios o tarifas las asignara la empresa y también la zona de trabajo del trabajador.

Por último, en este caso, TODOLÍ SIGNES, A<sup>135</sup> considera que es importante señalar una serie de omisiones en la Sentencia. Por ejemplo, sobre que los repartidores lleven el símbolo de Glovo, ni sus cajas, ni que los clientes y usuarios pertenezcan a Glovo, hechos que son esenciales, de acuerdo, con el Tribunal Supremo para entender la laboralidad (EJ. STS Ofilingua<sup>136</sup>).

Tampoco se tiene en cuenta la ajenidad en la información al entender que el rider no tiene la información clave del negocio, sino que la tiene la plataforma (nombre de los clientes, intereses, preferencias de consumo etc...). Tampoco nombra la sentencia el hecho de que Glovo tenga un servicio de atención al cliente para los consumidores y que resuelva los problemas que pueda surgir durante un reparto. Además, en el caso de la tarjeta de Crédito propiedad de Glovo entregada por Glovo a los trabajadores, la Sentencia sí lo incorpora a los hechos probados, pero no se valora como un indicio de laboralidad.

Por otro lado, la Inspección de Trabajo de Valencia, tras más de un año de investigación, y en un acta muy exhaustiva de más de 135 páginas ha concluido que los Riders son falsos autónomos y no TRADEs.

Contradiendo la anterior Sentencia que hemos visto del Juzgado de lo Social núm 39 de Madrid que indicaba que los riders de Glovo eran verdaderos TRADE. La Inspección de Trabajo de Valencia concluye que la realidad fáctica desmiente la establecido en el contrato firmado entre las partes. Estableciendo que la relación contractual entre Glovo y sus riders responde a una relación laboral.

---

<sup>135</sup> TODOLÍ SIGNES, A. Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad”? Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/>, (consultado el 2 de abril de 2019).

<sup>136</sup> STS 902/2017 de 16 de noviembre de 2017 (ROJ 4552/2017)

Las principales razones son las siguientes<sup>137</sup>:

1. Instrucciones detalladas: En primer lugar, se señala que la empresa establece muchas directrices a los trabajadores respecto a cómo comportarse con los clientes, qué hacer si no pueden terminar un pedido, incluso qué hacer si se derrama la comida que están transportando.

2. Precio del servicio: el Glover no puede decidir el precio de su trabajo, que es determinado por Glovo. Además, Glovo se guarda la potestad de modificar ese precio en cualquier momento o los parámetros para calcular el salario del trabajador. Esta unilateralidad se entiende potestad del empresario laboral y no de una relación mercantil entre empresarios.

En general, el acta sostiene que todo el contrato es de adhesión sin posibilidad de ser negociado. Siendo ello un indicio de laboralidad, puesto que demuestra que Glovo no busca trabajar con profesionales independientes sino con un conjunto uniforme de trabajadores fungibles.

3. Ajenidad en la marca: El acta, como ya hizo la sentencia de Valencia sobre el caso Deliveroo, recurre a la ajenidad en la marca como indicio de laboralidad al entender que los Glovers son la “cara” de Glovo y que el propio Glovo se anuncia diciendo: *“Estamos listos para entregar su pedido los 365 días del año. ¡No te preocupes por el día de la semana, lo tenemos manejado! ¡Incluso el día 366 de cada cuarto año!”*.

4. “Sistema de excelencia” o Reputación online: Respecto a cómo se calcula la valoración, el Acta, tras un minucioso análisis, concluye que depende de cinco factores: i) si el trabajador trabaja con el modo de asignación automática o no, es decir, si el rider quiere poder rechazar pedidos tendrá peor puntuación. ii) El número de horas trabajadas en una franja decidida por Glovo o no, esto es, si el rider elige horas de trabajo distintas a las que Glovo “recomienda” tendrá peor puntuación; iii) La valoración realizada por los clientes y por los restaurantes del rider concreto; iv) El número de repartos realizados exitosamente, por lo que si trabajas pocas horas tendrás peor puntuación; v) Si no estás

---

<sup>137</sup> TODOLÍ SIGNES, A. La Inspección de Trabajo de Valencia declara a los Riders de Glovo falsos autónomos. Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2018/12/26/la-inspeccion-de-trabajo-de-valencia-declara-a-los-riders-de-glovo-falsos-autonomos-aqui-los-argumentos/>, (consultado el 3 de abril de 2019).

en la zona de reparto y das al “check in” en la App 15 minutos antes de que comience tu turno tu puntuación baja.

Y si cada vez el Glover tiene una puntuación más baja, recibe menos pedidos, tendrá menos posibilidades de elección y acabarían despidiéndolo, pues la reputación online implica que la empresa te asigne menos pedidos.

Tras dicha acta, en Madrid, por segunda vez, el Juzgado nº 17 de Madrid en Sentencia núm. 12/19 de 11 de enero de 2019 ha declarado que un rider de Glovo (Glover) no es trabajador laboral y que es un verdadero TRADE.

Este caso hacía referencia a un rider, que conforme hechos probados, tuvo un accidente de tráfico e inició situación de incapacidad temporal comunicándolo a la empresa. Cuatro meses después, la empresa “desiste” mediante comunicación por correo electrónico del contrato existente entre el rider y la empresa. El trabajador reclama derecho a indemnización por despido improcedente, ya que este se efectuó durante su baja.

Pasando a ver los fundamentos jurídicos de la Sentencia, se debe partir de que esta sentencia reconoce la plena vigencia de la Irrelevancia del Nomen Iuris, dejando claro que es irrelevante lo que digan las partes y que habrá que estar al *“contenido real de las prestaciones concretas y de la concurrencia de los requisitos que legalmente delimiten el tipo contractual”*.

En segundo lugar, el Tribunal considera acreditado los siguientes aspectos: que el rider prestaba los servicios en los horarios que elegía, en los días que quería con su propio vehículo, con su criterio organizativo, y eligiendo el itinerario, asumiendo el riesgo y ventura. También dice que no estaba sometido al poder disciplinario ni organizativo de la empresa, que era libre de aceptar un pedido o rechazarlo, que podría cogerse 18 días hábiles anuales sin derecho a contraprestación (coincidiendo con la regulación del TRADE).

A la vista de esta sentencia, cabe decir que según TODOLÍ SIGNES, A<sup>138</sup> no es una sentencia sobre la economía de plataformas. Se pronuncia sobre un modelo, una

---

<sup>138</sup> TODOLÍ SIGNES, A. Análisis a la SEGUNDA Sentencia en España que declara que los Riders de Glovo son verdaderos Autónomos (TRADE). Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2019/02/07/analisis-a-la-segunda-sentencia-en-espana-que-declara-que-los-riders-de-glovo-son-verdaderos-autonomos-trade/>, (consultado el 3 de abril de 2019).

realidad... que no se corresponde con lo que conocemos como trabajo en plataformas. No coincidiendo con las realidades que manifiesta la Inspección de Trabajo tras una minuciosa investigación.

De nuevo, posteriormente, la Sentencia del Juzgado nº 33 de Madrid de 11 de febrero entiende que la relación laboral entre un rider de Glovo y la plataforma es laboral y, además, declara nulo su despido obligando a la readmisión del rider. Siendo esta sentencia de gran relevancia en la materia, ya que declara nulo el despido y condena a la readmisión del trabajador.

Pasando a analizar brevemente la sentencia, vemos que realiza un análisis completo del trabajo en plataformas describiendo que es y cómo funcionan y, a continuación, se pronuncia sobre descendiendo los indicios de laboralidad.

Para concluir este apartado, tenemos que hacer referencia a la última sentencia que ha salido al respecto y afecta a Glovo. Se trata de la segunda sentencia en España que declara a un rider de Glovo falso autónomo. Estamos ante la sentencia del Juzgado de los Social núm 1 de Gijón nº 61/2019, la cual declara la laboralidad de un rider y condena por despido improcedente a la empresa Glovo.

Para ello la sentencia analiza cada una de las 5 características del contrato de trabajo para concluir que se dan todas ellas en el repartidor de Glovo<sup>139</sup>.

En primer lugar, entiende que existe ajenidad porque, aunque el rider ponga la bicicleta o moto, la empresa exige que se le diga qué vehículo va a usar y también le pide al líder que le ceda sus nº de licencia de conductor. También, señala que existe ajenidad en los frutos, dado que las facturas las gira la plataforma que solamente son “visadas” por el trabajador. En efecto, como ya señalaba la Inspección de Trabajo es sumamente “extraño” que no sea el autónomo el que redacte sus propias facturas, sino que esto lo haga uniformemente y para todos los riders la propia empresa.

Respecto a la subordinación, esta sentencia señala que con independencia de que exista una aparente “libertad” de horarios, la realidad es que existe subordinación porque los

---

<sup>139</sup> TODOLÍ SIGNES, A. SEGUNDA Sentencia en España que declara a un Rider de Glovo falso autónomo. Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2019/02/25/tercera-sentencia-en-espana-que-declara-a-un-rider-de-glovo-falso-autonomo/>, (consultado el 3 de abril de 2019).

riders están sometidos a procesos estandarizados. Y es que origen del Derecho del Trabajo está la estandarización de los procesos. Antes de las fábricas cada trabajador trabajaba a su ritmo y como quería, pero precisamente, la fábrica requiere que todos los trabajadores hagan lo mismo para que esta funcione<sup>140</sup>.

Por otro lado, la sentencia establece directamente que “la pretendida flexibilidad laboral (horaria)” solo es una manera de hacer competir a los riders para lograr las “mejores” horas, dejado al resto con unos horarios que ya no son compatibles con su vida personal sino los que a la empresa más le conviene. A su vez, afirma que existe un control del trabajo a través de la aplicación y del GPS. Finalmente, vemos que la sentencia hace referencia a que el consumidor no contrata al rider, sino a la marca (Glovo), he aquí la ajenidad de la marca.

## CONCLUSIONES

I. En primer lugar, debemos partir de que para poder resolver la cuestión de si el Derecho del Trabajo debería limitarse a proteger el trabajador por cuenta ajena, se debe partir de la idea de que una de las razones básicas de la existencia de protección de los trabajadores es la desigualdad del poder de negociación, y la falta de una verdadera autonomía de la voluntad a la hora de aceptar las condiciones de trabajo. Hoy en día, el trabajador de las plataformas digitales está con un contrato de adhesión. Los prestadores personales de servicios de Deliveroo Glovo... no pueden negociar sus condiciones para formar parte de la plataforma, sino que solamente pueden aceptarlas o rechazarlas.

II. Este desequilibrio es el principal causante de todos los riesgos a los que se someten: los bajos salarios, el exceso de flexibilidad, la transferencia de los riesgos inherentes al negocio desde el empresario al trabajador... Es el propietario de la plataforma quien fija las condiciones y los trabajadores deben aceptarlas o no trabajar. Por ello, el contrato de trabajo se basa fundamentalmente en normas imperativas no disponibles para las partes. Todo ello demuestra la falta de tutelas clásica que compense y haga aceptable el sistema de apropiación de los frutos del trabajo. Aquí se acentúa y se eleva la desprotección de

---

<sup>140</sup> TODOLÍ SIGNES, A. SEGUNDA Sentencia en España que declara a un Rider de Glovo falso autónomo. Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2019/02/25/tercera-sentencia-en-espana-que-declara-a-un-rider-de-glovo-falso-autonomo/>, (consultado el 3 de abril de 2019).

los que llevan a cabo una prestación de servicios. Se someten de forma extrema al juego del mercado sin equilibrio de prestaciones

III. La norma laboral debe imponerse a la voluntad de las partes, desde el momento en el que se comprueba que el desequilibrio de poder provoca que no exista una verdadera libertad contractual para el trabajador. En efecto, la legislación laboral, desde sus orígenes, impone límites a la capacidad de aceptación de ciertas condiciones laborales por parte de los trabajadores. Por ello, para este tipo de trabajadores en las plataformas debe mantenerse la normativa que ya tenemos y considerarles como trabajadores por cuenta ajena, según vienen estipulando las últimas sentencias.

IV. Que el trabajo sea subordinado o independiente no es determinante a la hora de considerar si estos trabajadores requieren o no de protección legal frente abusos. En la actualidad, gracias a la tecnología, el trabajador cada vez es más independiente de las instrucciones de su empresa y ello no determina que el trabajador no necesite protección. Por ello, de cara al futuro, es necesario modernizar la legislación laboral para asegurar que las normas protectoras se apliquen a aquellos que necesita protección, esto es, a las personas que viven de su trabajo, independientemente de que se les considere trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia.

V. Por otro lado, desde el punto de vista de los sindicatos, vemos que se están movilizand para dar cobertura a este tipo de trabajadores, pero a su parecer, así como el mío, mientras el ejecutivo no regule las nuevas situaciones que crea el modelo productivo y laboral de la economía de plataformas, los trabajadores se verán inmersos en una mayor precariedad laboral y vital.

## BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, M. R. (1986). “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Civitas*, núm. 28.

BELK, R., “Eres lo que puedes acceder: compartir y consumir en colaboración en línea”, *Journal of Business Research*, 67 (8), 2014, pp. 1595-1600.

BOTSMAN, R., “La economía compartida no tiene una definición compartida”, *Fast Company*, n.º 21, 2013.

CESE (Comité Económico y Social Europeo), Dictamen sobre la “Inteligencia Artificial”: las consecuencias de la inteligencia artificial para el mercado único, la producción, el consumo, el empleo y la sociedad, DOUE C-288, 31 de agosto de 2017.

CRUZ VILLALÓN, J. “El futuro del trabajo y su gobernanza”, *Temas Laborales*, nº 137, 2017, pp. 17 y ss.

DAGNINO, E. “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy, *Revista Internacinal y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, Vol. 3, Nº. 3, págs. 2-12.

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones sobre Economía colaborativa y plataformas en línea: “una visión compartida de ciudades y regiones”, 9 de junio de 2017.

FUDGE, J. “Labour as a ‘Fictive Commodity’”, en: Davidov, G. – Langille, B. (ed.). *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011, p. 124.

GINÈS I FABRELLAS, A. (2018). “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico- laboral español”. *RTSS.CEF*, 425-426, 89-111.

GINÈS I FABRELLAS, A. y GÁLVEZ DURAN, S. (2016). “Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”. *InDret*, 1, p. 36

LÓPEZ GARCÍA, P. (2016). “La digitalización del mundo del trabajo”. *Colección de estudios*, nº 96, Fundación 1º de Mayo, Madrid.

MERCADER UGUINA, J. R. (2017), “La robotización y el futuro del trabajo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 27, pp. 3 y 4.

MERCADER UGUINA, J. R. (2017), *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia, Tirant lo Blanch, P. 174.

PÉREZ DE LOS COBOS, F. (1993). “El trabajo subordinado como tipo contractual”, *Documentación Laboral*, núm. 39, p. 39.

PÉREZ REY, J., “El Tribunal Constitucional ante el esquirolaje tecnológico (o que la huelga no impida ver el fútbol)”, *Revista de Derecho Social* 77(2017), pp. 151 ss.

PRASSL, J. – RISAK, M. “Uber, Taskrabbit, and co.: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 37, Issue 3, p. 625.

Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M, (1999) *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, p. 21.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M, “La huida del Derecho del Trabajo”, *RL*, núm. 12, 1992, p. 7.

SÁNCHEZ PÉREZ, J (2019) “Economía colaborativa y crisis del Derecho del Trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 430, 75-100.

STOKES, K. (2014). *Entendiendo la economía colaborativa del Reino Unido*. Londres, Nesta.

STOKES, K., “Entendiendo y configurando la economía colaborativa”, en Atkinson, RD, McTernan, M. y Reed, A. (eds.) *Compartiendo el éxito de la economía digital*, Rowman y Littlefield, Londres, 2015, pp 41-48.

SUÁREZ CORUJO, B, “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 141 (2018), pp. 37-66.

TODOLÍ SIGNES, A, (2015) “El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de Trabajo”, *IUSLabor*, núm. 3.

TODOLÍ SIGNES, A. (2017). *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch.

TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Aranzadi.

TRILLAS, A., “El peligro no es sólo China: son los robots”, *Alternativas Económicas*, n.º 40, 2016, pp. 32-34.

TRILLO PÁRRAGA, F., (2016), “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 76, pp. 78 ss.

#### WEBGRAFÍA

RUSSELL, T. (s. f.). A guide to UK employment law. Recuperado de <http://www.tim-russell.co.uk/upimages/employment%20guide.pdf>, (consultado el 20 de marzo de 2019).

ETUC, resolution on digitalisation: “Towards fair digital Works”, p. 2, aprobada en comisión ejecutiva, 8/9 junio 2016. Disponible a través del enlace: <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#.WcvK0x00O8g>, (consultado el 25 de marzo de 2019).

DEL REY GUANTER, S., “Nuevas tecnologías y negociación colectiva”, pp. 8 y 9, en [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/G\\_Noticias/Jornadas/XXX\\_Jornada\\_Ponencia\\_S.delRey.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/XXX_Jornada_Ponencia_S.delRey.pdf), (consultado 27 marzo 2019).

OIT, (2015), “Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?”, p. 6. Disponible a través del enlace: [http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS\\_409422/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_409422/lang--es/index.htm), (consultado el 27 de marzo de 2019).

LANZADERA ARENCIBIA, E. “Aspectos laborales del nuevo Estatuto del Trabajo Autónomo”: Disponible a través del enlace: <https://www.laboral-social.com/aspectos-laborales-nuevo-estatuto-trabajo-autonomo.html>, (consultado el 3 de abril de 2019).

Asociación Española de Riders Mensajeros (ASO RIDERS). Disponible a través del enlace: <https://www.asoriders.es/>, (consultado el 27 de marzo de 2019).

FERNÁNDEZ, JAVIER. G (2019), “Deliveroo y Glovo van más allá del reparto de comida a domicilio”. Disponible a través del enlace: <http://www.expansion.com/economia-digital/companias/2019/01/20/5c44a7fe268e3e12268b45ea.html>, (consultado el 2 de abril de 2019).

JUST EAT GASTRÓ MERÓ, “Estudio anual sobre comida a domicilio”. Disponible a través del enlace: [http://blog.just-eat.es/wp-content/uploads/2018/09/Just-Eat-Gastrometro-2017\\_online.pdf](http://blog.just-eat.es/wp-content/uploads/2018/09/Just-Eat-Gastrometro-2017_online.pdf), (consultado el 2 de abril de 2019).

Deliveroo: <https://deliveroo.es/es/>, (consultado el 2 de abril de 2019).

TODOLÍ SIGNES, A. Primera Sentencia que Condena a Deliveroo y declara la Laboralidad del Rider (Entrada de Blog). Argumentos en Derecho Laboral (Blog). Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>, (consultado el 2 de abril de 2019).

TODOLÍ SIGNES, A. Sale el acta de la Inspección de Barcelona sobre Deliveroo y confirma que tampoco son TRADEs los Riders (Entrada de Blog). Argumentos en Derecho Laboral (Blog). Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2018/07/03/sale-el-acta-de-la-inspeccion-de-barcelona-sobre-deliveroo-y-confirma-que-tampoco-son-trades-los-riders/>, (consultado el 2 de abril de 2019).

EL CONFIDENCIAL, “Primera sentencia en firme contra los falsos autónomos de Deliveroo: hay relación laboral”. Disponible a través del enlace: [https://www.elconfidencial.com/economia/2018-11-06/primera-sentencia-firme-delivero-falsos-autonomos\\_1641421/](https://www.elconfidencial.com/economia/2018-11-06/primera-sentencia-firme-delivero-falsos-autonomos_1641421/), (consultado el 2 de abril de 2019).

TODOLÍ SIGNES, A. Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad”? Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/>, (consultado el 2 de abril de 2019).

GLOVO. Disponible a través del enlace: <https://glovoapp.com/es/outofbounds>, (consultado el 3 de abril de 2019).

GLOVO, “Condiciones Generales de Uso y Contratación”. Disponible a través del enlace: <https://glovoapp.com/es/legal/terms>, (consultado el 3 de abril de 2019).

TODOLÍ SIGNES, A. La Inspección de Trabajo de Valencia declara a los Riders de Glovo falsos autónomos. Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2018/12/26/la-inspeccion-de-trabajo-de-valencia-declara-a-los->

[riders-de-glovo-falsos-autonomos-aqui-los-argumentos/](#), (consultado el 3 de abril de 2019).

TODOLÍ SIGNES, A. Análisis a la SEGUNDA Sentencia en España que declara que los Riders de Glovo son verdaderos Autónomos (TRADE). Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2019/02/07/analisis-a-la-segunda-sentencia-en-espana-que-declara-que-los-riders-de-glovo-son-verdaderos-autonomos-trade/>, (consultado el 3 de abril de 2019).

TODOLÍ SIGNES, A. SEGUNDA Sentencia en España que declara a un Rider de Glovo falso autónomo. Disponible a través del enlace: <https://adriantodoli.com/2019/02/25/tercera-sentencia-en-espana-que-declara-a-un-rider-de-glovo-falso-autonomo/>, (consultado el 3 de abril de 2019).

OLÍAS, L., “CCOO se lanza a la calle en Madrid para ofrecer asesoramiento a los riders frente a los abusos laborales”. Disponible a través del enlace: [https://www.eldiario.es/economia/CCOO-Madrid-ofrecer-asesoramiento-laborales\\_0\\_882262123.html](https://www.eldiario.es/economia/CCOO-Madrid-ofrecer-asesoramiento-laborales_0_882262123.html), (consultado el 3 de abril de 2019).

EL CONFIDENCIAL, “Bomba para Deliveroo y Glovo: los riders contratados son trabajadores de hostelería”. Disponible a través del enlace: [https://www.elconfidencial.com/economia/2019-04-01/bomba-deliveroo-riders-contratados-convenio-hosteleria\\_1915458/](https://www.elconfidencial.com/economia/2019-04-01/bomba-deliveroo-riders-contratados-convenio-hosteleria_1915458/), (consultado el 3 de abril de 2019).

WOLTERS KLUWER, “Trabajadores autónomos”. Disponible a través del enlace: [http://www.guiasjuridicas.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTY3NjtbLUouLM\\_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAvXqIQzUAAAA=WKE](http://www.guiasjuridicas.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTY3NjtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAvXqIQzUAAAA=WKE), (consultado el 4 de abril de 2019).

CONFILEGAL, “Las relaciones laborales de las plataformas digitales buscan un marco jurídico”. Disponible a través del enlace: <https://confilegal.com/20181031-las-relaciones-laborales-de-las-plataformas-digitales-buscan-un-marco-juridico/>, (consultado el 4 de abril de 2019).

## ÍNDICE DE JURISPRUDENCIA

### 1. Tribunal Supremo

STS de 29 de octubre de 1997 (ROJ 406/1997).

STS de 25 de enero de 2000, rec. núm. 582/1999.

STS de 20 de marzo de 2007 (ROJ 5006/2005).

STS de 20 de julio de 2010 (ROJ 3344/09).

STS de 6 de octubre de 2010 (ROJ 2010, 5017), rec. núm. 2010/2009.

STS de 6 de noviembre de 2010, rec. núm. 2010/2009.

STS de 16 de noviembre de 2010 (ROJ 902/2017).

STS de 26 de noviembre de 2012 (ROJ 2013,1076), rec. núm. 536/2012.

STS de 19 de febrero de 2014 (ROJ 2014, 2075), rec. núm. 3205/2012.

STS de 16 de noviembre de 2017 (ROJ 4552/2017).

## 2. Tribunales Superiores de Justicia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de la Sala de lo Social de 27 de marzo de 2017 (Roj 75/17).

## 3. Juzgados de lo Social

Sentencia del Juzgado de lo Social ° 6 de Valencia de 1 de junio de 2018.

Sentencia del Juzgado de lo Social nº39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018.

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 17 de Madrid de 11 de enero de 2019.

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid de 11 de febrero de 2019.

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón de 8 de marzo de 2019.

## 4. Tribunales Internacionales

Sentencia “Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others –V– Uber (Inglaterra)

Sentencia Amar, N. – Viossat, L.c. (Francia)

## ÍNDICE DE LEGISLACIÓN

Constitución Española

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Código de Trabajo Francés (Code du Travail).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.

Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.